ESTIMATES

Social Development Canada

2004-2005
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before March 31 and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2004

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca.

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS5

Telephone: (613) 941-5995
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: http://publications.gc.ca

Catalogue No.: BT31-2/2005-III-121
ISBN 0-660-62583-0

105-01027/

Social Development Canada

2004-2005
Estimates

A Report on Plans and Priorities

Approved by:

The Honourable Ken Dryden, P.C., M.P.
Minister of Social Development Canada

Minister's Message v
Management Representation Statement vi
Our Mandate 1
2004-2005 Planned Expenditure Profile 4
Planning Overview 5
Plans and Priorities by Strategic Outcome 10
Organization and Accountability 39
Departmental Resources by Business Line 41
Departmental Planned Spending 42
Summary of Performance Indicators 43

ANNEXES

Annex 1: Division of Responsibilities of the Former HRDC 44
Annex 2: Summary of Transfer Payments 45
Annex 3: Details on Non-Statutory Transfer Payments 46
Annex 4: Major Initiatives and/or Programs 49
Annex 5: Sources of Respendable and Non-Respendable Revenue 53
Annex 6: Net Cost of Program(s) for the Estimates Year 54
Annex 7: Major Regulatory Initiatives 55
Annex 8: Horizontal Initiatives 56
Annex 9: Sustainable Development Strategy 57
Annex 10: Specified Purposed Accounts – Canada Pension Plan 59

Minister's Message

The work that we do is about people: children, seniors, persons with disabilities, and the voluntary sector. It's about giving parents the tools they need to help their kids get a good start in life, and enhancing the voluntary sector's ability to enrich the quality of life in Canada's communities. It's about providing seniors and persons with disabilities with income security and facilitating opportunities for their full participation in society.

In December 2003, the Government of Canada made a commitment to strengthen what we do for Canadians. It laid out its vision of a Canada of participation and inclusion, where everyone is given a hand when it is needed, where Canadians—individuals, families and communities—are provided the tools to find their own answers, where everyone has a chance to live a full, rich, rewarding life.

Social Development Canada was created to support this vision. We cannot do this alone. Everyone has a role to play. Our partners in the provinces and territories work with us. Our goal is to be there for Canadians when we are needed.

This *Report on Plans and Priorities 2004-2005* talks about our objectives. It highlights the programs and activities the Department will work on to meet the expectations Canadians have of us, including improving support for children and families, enhancing initiatives for persons with disabilities, fortifying the Voluntary Sector initiative and implementing new programs for seniors like New Horizons.

We will continue to deliver and strengthen the established programs that Canadians count on, such as the Canada Pension Plan and the Old Age Security program. We will also be looking at innovative ways to modernize service for Canadians—from the citizen's point of view.

I encourage you to read on and learn more about the Department of Social Development and our plans and priorities. Canada is known throughout the world for its innovative social policies, and I am proud to have the opportunity to help make them even better.

Ken Dryden, P.C., M.P.
Minister of Social Development Canada

Management Representation Statement

I submit, for tabling in Parliament, the 2004-2005 Report on Plans and Priorities (RPP) for Social Development Canada.

This document has been prepared based on the reporting principles and disclosure requirements contained in the Guide to the Preparation of the 2004-2005 Report on Plans and Priorities:

- It accurately portrays the organisation's plans and priorities.
- The planned spending information in this document is consistent with the directions provided in the Minister of Finance's Budget and by Treasury Board Secretariat.
- It is comprehensive and accurate.
- It is based on sound underlying departmental information and management systems.

The reporting structure on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.

Nicole Jauvin
Deputy Minister
Social Development Canada

20. viii. 04.

Date

Our Mandate

On December 12, 2003, Prime Minister Martin announced the creation of the Department of Social Development. Our new department was created to help the Government achieve its goal of securing and strengthening Canada's social foundations, while respecting federal, provincial and territorial jurisdictions.

The chart following this section sets out key elements in our accountability framework.

As it notes, we have defined our vision as "*A Canada for all, where everyone participates and plays an active role.*" To realize that vision, our mission is "*to strengthen Canada's social foundations by supporting the well-being of individuals, families, and communities and their participation through citizen-focused policies, programs, and services.*"

Since our department's creation we have been establishing ourselves as a focal point for social policy development, program design and delivery related to income security for Canadians and social well-being. We have a particular focus on the needs of seniors, families, children and persons with disabilities. Our department is actively engaging the private sector, non-governmental organizations and communities in partnerships to support community development and the social economy. We work closely with the other departments that share in federal social policy responsibilities and with international organizations that provide forums for us to learn from the experiences of others and contribute to better social policies and programs in other countries. Another key element of SDC's mandate is the provision of corporate services and service delivery functions to Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) in addition to our own department. We provide shared corporate services support to Human Resources and Skills Development Canada in the areas of human resources, corporate systems, financial and administrative services, and service delivery support in the areas of Internet and telephone client service.

SDC provides a solid base of policies, programs and service delivery to Canadians

SDC has approximately 12,000 employees who are responsible for $53 billion in spending that benefits Canadians. By far, the largest component of this spending is for our major income support benefit programs to Canadians, with 97% of SDC's expenditures directed to income support benefits to Canadians that Parliament has legislated. These are paid under the Old Age Security program, which is funded from general tax revenue, and for the full range of benefits from the Canada Pension Plan, which is a contributory program that is not part of the consolidated revenue fund.[1]

Other SDC programs involve operating expenditures, such as those that support the National Child Benefit. It is one of our programs that support families and children along with the Early Childhood Development Agreement and the Multilateral Framework on Early Learning and Child Care through which we work with provincial and territorial governments. We promote increased community, private and voluntary

1 The Canada Pension Plan, as a Specified Purpose Account, is described in detail later in this report.

sector capacity to promote the inclusion and participation of all citizens, through the Social Development Partnerships Program and the Voluntary Sector Initiative. In addition to CPP benefits for persons with disabilities, programs such as the Opportunities Fund and the new Labour Market Agreements for Persons with Disabilities with provinces and territories use grants and contributions to promote the full participation of Canadians with disabilities in the labour market, learning and communities.

Supporting all these programs is our work to develop and disseminate knowledge on social policy issues and trends and our progress under the Social Union Framework Agreement to increase intergovernmental collaboration to advance social policy. This collaborative approach recognizes the shared jurisdiction in most social fields, and the need to work with all partners to set goals, focus resources and take action.

Social Development Canada and Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) operate in a shared service delivery model, which means each department has some responsibilities for the other department as well as its own. For example, SDC is responsible for delivering telephone and Internet client services for both SDC and HRSDC, while each department is responsible for its own mail services. SDC also manages program integrity functions, such as the issuance of Social Insurance Numbers, administration of the Social Insurance Registry and related responsibilities, which support the work of both departments. HRSDC is responsible for delivering the programs of both departments through its in-person service channel, which consists of more than 300 centres located in communities across Canada. This shared service delivery model was designed to ensure that Canadians receive high-quality and cost-effective service, by using a common, integrated infrastructure for service and benefits delivery, thus reducing overlap and duplication.

Social Development Canada Mandate

Vision

A Canada for all, where everyone participates and plays an active role.

Mission

To strengthen Canada's social foundations by supporting the well-being of individuals, families, and communities and their participation through citizen-focused policies, programs, and services. We will achieve this by…reducing barriers and facilitating access to opportunities; investing in people and strengthening communities; delivering seamless, innovative, and responsive service, both internally and externally; working with federal partners, other governments, and communities; supporting our employees; and serving Canadians with integrity and commitment.

	Income Support	Inclusion and Participation	Vibrant Communities	Investments in Children and Families	Service Innovation
Outcomes	A Canada where the quality of life and inclusion for seniors is enhanced and poverty alleviated through sustainable public pensions, benefits, and supports.	A Canada where the social and economic participation of Persons with Disabilities is enhanced.	A Canada where vibrant and inclusive communities meet the social development needs of Canadians.	A Canada where the capacities of individuals, children, families, and communities are strengthened in order to promote social inclusion, participation, and well-being.	A Canada where service delivery is focused on citizen needs.
Program Activities	Canada Pension Plan – Retirement, Survivors, and Death ❖ Benefits ❖ Administration Old Age Security/ Guaranteed Income Supplement ❖ Benefits ❖ Administration	Canada Pension Plan - Disability ❖ CPP Benefits - Disability ❖ CPP Administration ❖ Disability Labour Market Agreements for Persons with Disabilities ❖ Federal/Provincial/ Territorial Agreements ❖ Administration Opportunities Fund for Persons with Disabilities ❖ Contributions ❖ Administration	Social Development Partnerships Program ❖ Grants and Contributions ❖ Administration Voluntary Sector Initiative New Horizons Understanding the Early Years	National Child Benefit Initiative Early Childhood Development Agreement Multilateral Framework for Early Learning and Childcare	Modernizing Service for Canadians - Research and Development Enterprise-wide Service Delivery

Modern Service and Benefits Delivery

Corporate and Shared Services

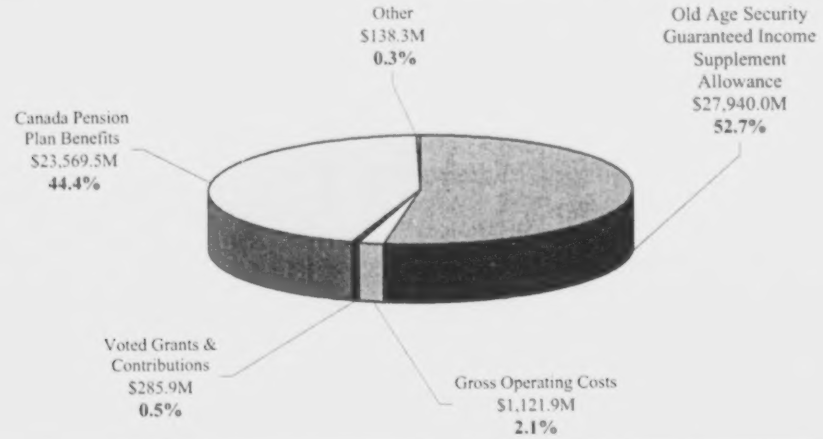
Clients: Seniors, Persons with Disabilities, Communities, Community Organizations, Children, Families, and Individuals

Partners: All Levels of Government, Canadians and their MPs, Employers, Unions, Service Providers, Community Organizations, Not-for-Profit and Voluntary Sectors, Non-Governmental Organizations, Research Partners, International Organizations.

2004-2005 Planned Expenditure Profile

SDC has expenditures on programs and services of more than $53 billion, of which 97%, or $51 billion, directly benefits Canadians through the Canada Pension Plan (CPP) and the Old Age Security (OAS) programs.

CONSOLIDATED TOTAL: $53,055.6M



SDC's Total Planned Expenditures

Net Operating Costs		382.2
Add Recoveries in relation to:		
Canada Pension Plan	228.1	
Employment Insurance Account	511.6 [1]	739.7
Operating Costs		**1,121.9** [2]
Voted Grants and Contributions		**285.9**
Total Planned Expenditures		1,407.8
Other - CPP Charges and Recoveries		**138.3** [4]

Statutory Transfer Payments

Old Age Security	21,553.0
Guaranteed Income Supplement	5,949.0
Allowance Payments	438.0
Total	**27,940.0**
Canada Pension Plan benefits	**23,569.5**
Total Statutory Transfer Payments	**51,509.5** [3]

[1] The Employment Insurance (EI) Account is under the portfolio of Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) but SDC recovers costs for services provided to the EI program such as corporate services and service delivery.

[2] Total operating costs include costs of human resources, financial and administrative services and corporate systems for HRSDC.

[3] This amount directly benefits Canadians.

[4] Represents the CPP administrative charges from other government departments and excludes the SDC CPP administrative charges reflected as part of operating costs.

Planning Overview

The 2004-2005 Report on Plans and Priorities outlines Social Development Canada's policy, program and service delivery priorities for the 2004-2005, 2005-2006 and 2006-2007 fiscal years. It reflects the larger social and government context in which SDC operates, and the commitment to managing for results that matter to Canadians.

To focus our resources and priorities, SDC has implemented a citizen-centred departmental planning framework. We have largely defined our strategic outcomes and priorities on impacts that we expect to generate in the lives of Canadians and their communities.

What Drives Our Priorities

Environmental Context

SDC was established in December 2003 to strengthen Canada's social foundations by supporting the well-being of individuals, families and communities through citizen-focused policies, programs and services.

SDC is committed to enhancing social citizenship and equality of opportunity for all Canadians to participate fully in society and in the economy. Both are at the heart of Canada's fundamental social values. Our planning process has taken into account a series of major factors that are influencing the social policies, programs and service delivery that affect Canadians.

Pressures on Families: As a department responsible for policies and programs that assist and support children, families and communities, we are aware that the well-being of children is a determinant of the present quality of life in Canada and our future productivity. At the same time, we are alert to the growing number of families with children that face increasing challenges in balancing work and family responsibilities and providing for the well-being and development needs of their children. Over 70% of lone parents and both parents in two-parent households are now engaged in paid work. This means less time and energy for caregiving responsibilities for children, ageing parents and family members with disabilities.

Demographic Changes: As the department responsible for federal public pension programs, SDC recognizes the impact of a rising average age among Canadians. Seniors account for 13% of the population now and, by 2025, this will increase to 20%. Starting in 2011, the percentage of Canadians participating in the labour market will fall as baby boomers begin to retire. The challenge of dealing with our ageing society is leading to an exploration of better ways to enable people to shift from work to retirement.

Poverty and Social Exclusion: People who have persistently low incomes are often much less likely to participate fully in society as citizens, workers, parents, volunteers and caregivers. This is particularly notable for Canadians with disabilities, with 22% of working age people with disabilities living below the low-income cut-off, more than double the rate for working-age Canadians who do not have disabilities. In 2002, 10.2% of children lived in poverty. Public pensions have resulted in significant improvements in the quality of life for Canadians, with Canada having the lowest level of low-income

among seniors of Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) countries. However, pockets of poverty still exist among seniors, with senior women and unattached seniors being particularly vulnerable.

Globalization: In this era of globalization, an educated, diverse and healthy population, inclusive social protection systems and vibrant and sustainable communities are critical elements in maintaining and growing a country's economy and its quality of life. More and more, international standards and benchmarks are using social policy indicators to measure and assess performance, and determine weaknesses and strengths. For example, the United Nations Development Report 2004 ranks Canada fourth on its Human Development Index, using a complex basket of measures including income, education and life expectancy.

Canadians' expectations of service delivery and accountability: Together, the environmental factors are contributing to the need for government to continually evolve how it delivers information and services, and achieve results in the most cost-effective manner. While Canadians desire and expect the same ease of access to information and services, and the reassurance of privacy that they receive from banks, insurance and other private sector companies, governments must respond with more integrated services and service delivery and take steps toward consolidating offerings, whether across single departments, across many departments or across jurisdictions. These changes demand better use of available technology while taking the appropriate steps to meet privacy expectations, and that funds are used with integrity. Overall, interactions today with Canadians must be citizen-centred and concentrate on accountability for results.

A social development policy framework for Canada

The creation of SDC provides an opportunity to explore new approaches to promoting social development and to renew and strengthen effective social partnerships that respond to the emerging social needs of Canadians. In 2004-2005, SDC will begin working on the conceptual basis for the design of an integrated social policy framework and associated plans for the subsequent implementation, including consultation. The comprehensive social policy framework that will result will be built on the sound base of social programs and policies that governments have put in place over the years to support the well-being of individuals, families and communities and their inclusion and participation in Canadian society.

This conceptual work and the resulting framework will guide the Department's new and evolving policy direction over the planning horizon of the next three years. We will consult Canadians on social issues, and work in collaboration with provincial and territorial governments, the non-profit and voluntary sector and other partners in Canadian society to develop social policies, programs and services that meet the needs of the 21st century.

Effective support to children and families will be one focus of the framework. There is strong evidence that highest social investment pay-offs come from investing in the early years, which lay the foundation for health, well-being and learning later in life. For example, continued focus on early learning and quality child care will need to

consider what steps are necessary to ensure that all Canadian children have a good start in life and that families have the tools they need to provide care and nurturing.

Poverty and inclusion issues will be another focus. Despite significant improvements in recent years, for example in reducing the rates of children and seniors in low income situation, far too many Canadians still lack adequate income and resources to fully participate in society as citizens, workers, parents, volunteers and caregivers. We will continue to work with disadvantaged and vulnerable groups in society to enhance their participation and inclusion in Canadian society, and renew efforts at tackling poverty and exclusion.

Enabling Canadians to manage transitions from work to retirement will also be a focus within the framework. Although Canada is the only G-7 country, and one of the few OECD countries, that has taken the necessary measures to sustain its public pension plan over the long term, the demographic challenge posed by the retirement of the baby boomer generation, and the ensuing economic and social repercussions, lead us to look at new and innovative ways of helping Canadians more effectively manage transitions and reduce risk during their work-to-retirement years.

The framework will address the need for all players involved in social policy to work harmoniously, accountably and effectively to better serve the needs of citizens. For example, although governments have invested substantial resources to improve the lives of seniors, and have worked together to improve collaboration on seniors issues, we can do more to ensure that policies and programs work in coordinated ways across jurisdictional or departmental boundaries, and produce improved results for Canadians.

As the focal point for social policy in Canada, our framework will look at ways to strengthen the evidence base on social development issues through the design and funding of the needed statistics, indicators and research, so that all jurisdictions and all social development partners can draw on a common information base to assess issues and options for action.

The emerging issue of the role of the social economy in community development will be part of our analysis. We expect to consider how to promote innovative practices in a range of areas: new forms of social enterprise; new approaches to the voluntary sector; new roles and partnerships with corporate citizens; and improved government coordination and modernized services.

Modernized service delivery is central to the SDC agenda

We will deliver Old Age Security program and Canada Pension Plan benefits to an estimated 5.2 million Canadians during 2004-2005. That number is growing, so service delivery has to be as efficient and citizen-centred as possible.

Both SDC and Human Resources and Skills Development Canada want to transform service delivery to achieve seamless, single-window services for Canadians through the Modernizing Service for Canadians (MSC) initiative for which SDC is responsible.

Through this initiative, we are exploring and implementing fundamental changes that will meet the service expectations of the Canadians who deal with us, including businesses and the voluntary sector.

The MSC initiative incorporates our ongoing work to improve the Social Insurance Number system as well as work that began under Government On-line and the Service Improvement Initiative. This work reflects commitments that the Government made to Parliament, the Auditor General and to Canadians.

Accountability and effectiveness

The Government and citizens expect departments and agencies to achieve increased accountability and effectiveness in all their departmental activities. As a newly-created department, Social Development Canada is in a position to take a fresh look at how we are organized, how we define and monitor accountability and performance, and how we assess the effectiveness of our programs. Our department is implementing the needed governance and organizational structure, and developing a Management Accountability Framework to ensure a focus on the actions most likely to generate efficient, effective results. We will work in 2004-2005 to finalize key building blocks to ensure effective stewardship and management of the human and financial resources entrusted to us.

Moving Forward in 2004-2005

As SDC moves forward on this broader approach, an important part of our agenda will be to pursue two complementary sets of immediate and specific initiatives.

Meeting specific Government of Canada commitments to Canadians

We will support the Government in meeting the commitments to Canadians that it set out in the February 2004 Speech from the Throne and subsequent commitments made by the Prime Minister including:

- Extending the Understanding the Early Years pilot project to enable at least 100 more communities to identify children whose readiness to learn is at risk;
- Supporting federal work with the provinces and territories to fill the gaps in education and skills development and in workplace supports and workplace accommodation for people with disabilities;
- Advancing the Voluntary Sector Initiative;
- Working with provinces and territories towards the development of a national early learning and child care program for the 21st century;
- Supporting Government of Canada efforts to work with the provinces and territories, and stakeholder groups to develop a comprehensive strategy to increase support for caregivers;

- Evaluate the needs of low income seniors with particular attention on income security and including the Guaranteed Income Supplement, and implement the New Horizons for Seniors program to ensure a high quality of life and full participation in society for Canadian seniors;
- Improving the coordination of Government of Canada policies and programs for seniors; and
- Developing new strategies to enhance business development programs for social economy enterprises and for community economic development.

Reaching targets for early action in SDC's longer-term objectives

SDC has identified four corporate-level priorities that will enable us to meet our strategic outcomes:

- To begin conceptual work for the eventual development of a comprehensive social development policy framework for Canadians that provides national leadership in addressing the social development needs of Canadians; and to implement major initiatives arising from the February 2004 Speech from the Throne and the March 2004 budget.
- To ensure an integrated approach to policy, programs and service delivery in a manner that contributes to the highest standards of management excellence, stewardship, accountability and financial probity.
- To establish standards of service excellence that protect the integrity of Social Development Canada and Human Resources and Skills Development Canada programs on behalf of taxpayers and all citizens, and ensure Canadians receive timely and relevant service focused on their needs.
- To provide effective and efficient shared corporate services in the areas of human resources, finance and administration, and systems, for Social Development Canada and Human Resources and Skills Development Canada.

The actions to meet the Government of Canada commitments to Canadians and reach targets for early action in SDC's longer-term objectives are reflected across the individual priorities and deliverables described under each strategic outcome in the next section.

Plans and Priorities by Strategic Outcome

The Planning Overview pointed out that Social Development Canada has created a planning framework with citizen-centred strategic outcomes. The chart below lists priorities for each of the strategic outcomes, and each of them is defined in detail in the following sections. Consistent with Treasury Board Secretariat direction:

- **new priorities** cover new issues or areas of attention for a department;
- **ongoing priorities** are issues or areas of attention that were identified in the previous Report on Plans and Priorities (although not necessarily under the same wording) and that would not normally be expected to end, such as effective management of a major legislated benefit program; and
- **previous priorities** are issues or areas of attention that, while previously identified, are expected to have a defined timeframe, such as implementation of a major, multi-year government initiative that has an expected end date.

The corporate priorities set out at the end of the previous section have been integrated across the strategic outcomes as appropriate. In some cases, they align with specific strategic outcomes; in others, our actions across a number of strategic outcomes will contribute to reaching those corporate priorities.

Strategic Outcome	Priorities for 2004-2005
1. A Canada where the quality of life and inclusion for seniors is enhanced and poverty alleviated through sustainable public pensions, benefits, and supports	❖ Ensure consistent, ongoing service delivery to Canadians (ongoing priority) ❖ Inform the international and domestic policy agenda relating to income security, ageing and seniors across jurisdictions and governments (ongoing priority)
2. A Canada where the social and economic participation of persons with disabilities is enhanced	❖ Provide federal leadership on issues affecting persons with disabilities (ongoing priority) ❖ Build strategic partnerships (ongoing priority) ❖ Enhance community capacity building for persons with disabilities (ongoing priority) ❖ Fulfill commitments to Parliament regarding the disability component of the Canada Pension Plan (new priority)
3. A Canada where vibrant and inclusive communities meet the social development needs of Canadians	❖ Provide federal leadership, oversight and coordination in strengthening the capacity of social non-profit and voluntary sector (new priority) ❖ Develop, design and implement the New Horizons for Seniors Program (new priority) ❖ Expand the Understanding Early Years initiative (new priority) ❖ Continue to make strategic investments and work in partnership with organizations in the non-profit sector that address the social development needs of persons with disabilities, children and families, and other vulnerable populations (ongoing priority)

Strategic Outcome	Priorities for 2004-2005 Con't
4. A Canada where the capacities of individuals, children, families, and communities are strengthened in order to promote social inclusion, participation, and well-being	❖ Ensure effective implementation of the National Child Benefit initiative (ongoing priority) ❖ Ensure effective implementation of the Early Childhood Development Agreement (ongoing priority) ❖ Ensure effective implementation of the Multilateral Framework on Early Learning and Child Care (ongoing priority) ❖ Ensure effective implementation of the Child Disability Benefit (new priority)
5. A Canada where service delivery is focused on citizen needs	❖ Provide improvements to the national infrastructure for identity and integrity (previous priority) ❖ Develop a streamlined and integrated approach across government for the collection, use and maintenance of payroll, earnings and income information (previous priority) ❖ Continue the development of a Service Strategy and Service Offerings (previous priority) ❖ Provide enterprise-wide Internet and telephone client services for Social Development Canada and Human Resources and Skills Development Canada (previous priority) ❖ Simplify and streamline benefits and service delivery (ongoing priority) ❖ Develop a strategy and action plan for regional service delivery (new priority)
6. Effective Corporate Services	❖ Provide effective shared corporate services in the areas of human resources, financial and administrative services and corporate systems to SDC and HRSDC (new priority) ❖ Support a dynamic workforce (ongoing priority) ❖ Achieve effective stewardship and accountability (ongoing priority)

Strategic Outcome 1:

A Canada where the quality of life and inclusion for seniors is enhanced and poverty alleviated through sustainable public pensions, benefits, and supports.

In 2003, 4.1 million Canadians were 65 years of age or older. Their numbers are expected to reach 6.4 million in 2020—or nearly one in five Canadians—making them the fastest growing age group in Canadian society. Seniors today are generally healthier, better educated and economically better off than seniors of previous generations. They are also enjoying longer lives. As of 1996, a 65-year-old person had an estimated remaining life expectancy of 18.4 years, roughly half a year more than in 1992, three years more than in 1971 and five years more than in 1921.

While many Government of Canada departments and agencies provide services and supports that benefit seniors, Social Development Canada makes a particularly significant contribution to the social well-being of seniors because of its responsibility for the income support that seniors receive from the Canada Pension Plan (CPP) and the Old Age Security (OAS) program.[2]

This strategic outcome focuses largely on our responsibility for overall policy and program activities related to the material well-being of seniors. It also includes our increasing attention to broader policy issues related to the needs of seniors and to an ageing society. Our commitment to innovative and improved services to seniors through our income support programs is addressed under Strategic Outcome 5: *A Canada where service delivery is focused on citizen needs*. Our commitment to enhancing the participation of seniors in their communities through the reshaping of the New Horizons for Seniors Program is integrated with our other community engagement priorities under Strategic Outcome 3: *A Canada where vibrant and inclusive communities meet the social development needs of Canadians*.

This strategic outcome accounts for 92% of all SDC spending. In 2003-2004, the Old Age Security program provided $27 billion in benefits to Canadians who were 65 or older and their spouses or common-law partners. CPP retirement benefits worth $15.9 billion went to 3.0 million individuals. Seniors and those nearing that age were the vast majority of the 5.2 million Canadians who received CPP and OAS benefits. Benefits administered under these programs include: Canada Pension Plan benefits for retirement and survivors, and Old Age Security benefits such as the basic pension, Guaranteed Income Supplement and the Allowance.

Our planning takes into account the impacts of an ageing society, whether in terms of ensuring the continuing strength of Canada's retirement income system or in terms of considering other impacts on seniors, families and society. For example, we are seeing rising pressures related to caregiving both for seniors who need some degree of support to remain independent or for those family members who provide informal caregiving.

2 More information on the Canada Pension Plan is provided in Annex 10 of this report. Details of the Old Age Security program are provided in Annex 4 of this report.

including other seniors. Our planning recognizes the impact of other changes in society as seniors reflect Canada's increasingly diverse population.

Our planning is increasingly attentive to the diversity among seniors demonstrated through their age groups. For example, people nearing the age of 65 face issues relating to the transition from work to retirement and caregiving for others. Those between 65 and 80 are interested in social inclusion and active living issues. Seniors who are older than 80 tend to face issues related to health, greater needs for appropriate housing, home care, transportation and other services, as well as increased social isolation.

We have two broad priorities to support this strategic outcome: to ensure consistent, ongoing service delivery to Canadians; and to inform the international and domestic policy agenda relating to income security, ageing and seniors. For citizens, the result of these activities will be up-to-date policies and responsive programs that meet the needs of seniors today and tomorrow.

Strategic Outcome 1:

A Canada where the quality of life and inclusion for seniors is enhanced and poverty alleviated through sustainable public pensions, benefits, and supports[1]

Funding	Authority (Restated)[2]	Planned Spending		
(millions of dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Gross Operating Expenditures	224.9	**232.1**	232.0	228.9
Statutory Transfer Payments:				
Old Age Security[3]	26,902.4	**27,940.0**	28,975.0	
CPP Benefits Payments[3]	19,505.4	**20,401.4**	21,312.6	
Total	46,632.7	**48,573.5**	50,519.6	
Full Time Equivalents	2,868	**3,055**	3,055	2,999

1 The above figures include 450 FTEs and $25 million related to ISP telephone services which also serve to support Strategic Outcomes 2 and 5. For further information on how these resources will benefit Canadians, please refer to the section entitled Strategic Outcome 5: A Canada where service delivery is focused on citizen needs.

2 Restated authority as a result of the December 12, 2003 restructure of Human Resources Development Canada (HRDC) into Social Development Canada (SDC) and Human Resources and Skills Development (HRSDC).

3 Forecasted expenditures for the Canada Pension Plan (CPP) and Old Age Security (OAS) are available only for the planning years 2004-05 and 2005-06.

Ensure consistent, ongoing service delivery to Canadians (ongoing priority)

In addition to the service improvements and innovations that are discussed under Strategic Outcome 5: *A Canada where service delivery is focused on citizen needs*, SDC has a fundamental program administration role related to the overall management and

delivery of the Canada Pension Plan (CPP) and Old Age Security (OAS). For example, we will be prepared to deal with a projected:

- 807,747 applications for OAS/GIS benefits;
- 226,935 applications for CPP retirement benefits;
- 4,011,815 transactions related to maintaining OAS and CPP accounts (excluding Canada Pension Plan Disability transactions); and
- 4,100,268 calls from Canadians related to CPP and OAS issues.[3]

We will continue these and other services to Canadians through the ongoing delivery of information, benefits and services with respect to public pensions. We will uphold our service commitments to clients across Canada — both through our regional operations and at national headquarters.

One focus of this work will be the development of social security agreements with other countries.[4] The agreements ensure that people who have lived and worked in other countries can receive any pensions that they may have earned. As such, they provide enhanced social security protection to migrants. In 2004-2005, we expect to sign agreements with Estonia, Latvia and Lithuania; conduct implementation discussions with Turkey; renegotiate the existing agreement with France; and initiate negotiations with Japan.

Inform the international and domestic policy agenda relating to income security, ageing and seniors across jurisdictions and governments (ongoing priority)

A study by the Organisation for Economic Co-operation and Development of nine developed countries notes, "Canada is the country with the least problems in ensuring pensioners' economic well-being and protecting vulnerable groups".[5] That achievement is demonstrated by the 22% rise in the average income of Canadian seniors between 1981 and 1998, compared to only 2% for people aged 16-64[6]. It reflects the success of Canada's diversified retirement income system, which includes:

- Old Age Security (OAS), the Guaranteed Income Supplement (GIS), and the Allowance which provide a basic income to seniors (and near seniors) and are funded directly by the federal government;
- the Canada and Quebec Pension Plans which are funded by employers, employees, self-employed persons and by investment earnings managed by the CPP Investment Board (CPP is governed jointly by the federal government and the provinces);
- private pension plans and Registered Retirement Savings Plans;

---

3 ISP funds for call centres are contracted to MSC for service delivery through the enterprise-wide internet and telephone client service model. Additional information on this approach can be found under Strategic Outcome #5: *A Canada where service delivery is focused on citizen needs.*

4 <http://www.sdc.gc.ca/en/gateways/topics/sya-gxr.shtml>

5 "Ageing and Income: Financial Resources and Retirement in 9 OECD Countries" Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 2001, p. 9.

6 <http://www.hc-sc.gc.ca/seniors-aines/pubs/factoids/2001/no12_e.htm>

- tax measures designed to reduce the tax burden for older Canadians (age credit and pension income credit); and
- provincial low-income supplements (in 8 of 10 provinces).

Even with this progress, there are gaps to be addressed. In 2002, 6.9% of seniors had incomes that were below Statistics Canada's after-tax low-income cut-offs.

Many of today's seniors and the people of working age who will make use of public pensions in the future are different from the generation for which the CPP and OAS were designed initially. New family structures, the ongoing impacts of social changes such as emerging demands for equality and inclusiveness, and the impact of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* are factors affecting policies relating to seniors and ageing, and to Canada's retirement income system.

Other issues include the changes in Canadian retirement patterns due to early retirement, changing patterns of workforce participation and increases in life expectancy. In 1995, men spent 17.3% of their lifetime in retirement, 13 more years than 1960, while women spent 27.6% of their lifetime in retirement, 22.5 more years than in 1960. Some seniors participate in the paid workforce and many others say that they would work past 65 if they could. In 2001, 6% of the population 65 and over had jobs, of which 42% worked part-time.

Incremental adjustments in public pension programs have provided some responses to these demographic and social factors, as well as to the fiscal implications of an ageing, changing, and growing senior segment in Canadian society. Changes to CPP financing have put the Plan on a sustainable fiscal foundation; however, pressures will continue to emerge and potentially accentuate what are now relatively small gaps in the effectiveness of these programs and seniors policies in general.

SDC will respond to these changes by initiating research and analysis to identify issues, challenges and opportunities related to an ageing society, seniors and other client segments. This work will include an examination of potential options for OAS and CPP that could address the needs of low-income seniors, changing work-to-retirement transitions and changing social relationships. This process will be linked to the regular three-year review of the Canada Pension Plan by federal and provincial Ministers of Finance and proposed amendments to the CPP's sister plan — the Quebec Pension Plan.

As a federal focal point for seniors, we will build on the support the Department provided in the preparation of the *Report of the Prime Minister's Task Force on Active Living and Dignity for Seniors*, with a particular emphasis on establishing and strengthening collaborative relationships. This will help develop a sound foundation for policies that are coherent among all departments and agencies within the Government of Canada and with provincial and territorial partners.

Consistent with this objective, we will begin to engage federal departments, provinces and territories in a process to map and align policies, programs and services for seniors across jurisdictions. Action on the needs of low-income seniors will be the initial focus of our efforts to engage potential partners.

Canada provides leadership on public pension issues through the International Social Security Association (ISSA). At a time when many developing countries and those that are building market economies are exploring how best to meet the pension needs of citizens in effective, sustainable ways, there is substantial interest in the Canadian experience. Canada also draws on ISSA contacts to identify best practices and lessons learned in other countries that may be relevant to Canadian needs. In 2004, we will take part in the ISSA General Assembly, which will discuss the Canadian-chaired ISSA Initiative. The Initiative has focused on two primary areas: social security protection for individuals and communities around the world and the protection of rights to social security under private and public pension schemes. It has involved studies of key issues affecting pension policies and programs and we expect to work with the ISSA Secretariat to ensure that the Initiative's results help to inform policy choices internationally.

Strategic Outcome 2:

A Canada where the social and economic participation of persons with disabilities is enhanced.

Disability affects millions of Canadians and their families. In 2001, one in eight (3.6 million) Canadians reported that they had participation or activity limitations. Of them, 180,000 were children (3.3% of all children), nearly 2 million were between the ages of 15 and 64 (14.6% of that group) and nearly 1.5 million were 65 or older (40.5% of that entire group and a majority of seniors 75 and older). There are approximately 2 million persons with disabilities who receive help from family members with everyday activities because of disability.

The Government of Canada is committed to enabling Canadians with disabilities to be included as full citizens throughout our society and economy. While many Government of Canada departments and agencies provide services and supports that benefit persons with disabilities, Social Development Canada makes a particularly significant contribution. The Government has given us the lead role in disability issues at the federal level, based on our department's responsibility for, and investments in, policy and program activities that encourage the social and economic participation of people with disabilities, as well as our ongoing partnerships with other levels of government and the disability community. The Government demonstrated this commitment when it funded an integrated package of measures in the 2004 budget for persons with disabilities including an amendment to the CPP legislation that would allow for automatic reinstatement of disability benefits for eligible recipients. With the new measures announced in the 2004 budget, $222 million will be directed to help people with disabilities through the Multilateral Framework for Labour Market Agreements for Persons with Disabilities, and $26.7 million will be directed to help people with disabilities through the Opportunities Fund.

SDC's initiatives with specific impacts on Canadians with disabilities include: Canada Pension Plan disability benefits; federal contributions to the provinces and territories for employment-oriented programs and services funded through Labour Market Agreements for Persons with Disabilities; and funding for other employment programs for persons with disabilities through the Opportunities Fund. Other SDC programs, such as the Social Development Partnerships Program – Disability Component, aim to increase the

capacity of the disability community to promote the social well-being of persons with disabilities. More information on the Social Development Partnerships Program can be found in the next section.

This strategic outcome focuses on how SDC policies and programs benefit Canadians with disabilities. Our commitment to innovative and improved service delivery to Canadians, including those with disabilities, is reported under Strategic Outcome 5: *A Canada where service delivery is focused on citizen needs.*

The basis for SDC planning under this strategic outcome is the vision set out in *In Unison: A Canadian Approach to Disability Issues.*[7] Endorsed by the federal, provincial and territorial Ministers Responsible for Social Services in 1998, *In Unison* articulates a shared national vision for the full participation of people with disabilities, based on the values of equality, inclusion and independence. The *In Unison* vision continues to guide the Government of Canada's own priorities and its collaboration with the provinces and territories on disability policies and programs.

That vision and SDC planning related to this strategic outcome recognize that even with the progress made to date, many Canadians with disabilities continue to experience exclusion and isolation from work, from school and from communities. For example, 51.2% of working age persons with disabilities are employed, compared to 82.3% of persons who do not have disabilities. Persons with disabilities who are working have median earnings that are 17% lower than median earnings of workers without disabilities. Persons with disabilities are almost twice as likely to live in a low-income household (27% vs. 14%). Many do not have the supports they need to maximize their capacity to take a fuller part in society and the economy, and to accomplish basic tasks.

Many family caregivers of persons with disabilities also face barriers to full economic and social inclusion. For example, over half of families of children with disabilities experience impacts on employment. Families of children with disabilities also have incomes that are 12-17% lower than those of families with non-disabled children, and are twice as likely to depend on government assistance, not employment, for their main source of income (17% vs. 8% of families). A majority of families of children with disabilities report that they need help in balancing family activities with the additional work involved with caring for a family member with a disability. We also know that a large majority of adults with disabilities receive help from family. The severity of the disability increases the importance of the family's role in caregiving. For more information on how the Government of Canada supports children with disabilities, please see the section entitled Strategic Outcome 4: *A Canada where the capacities of individuals, children, families, and communities are strengthened in order to promote social inclusion, participation and well-being.*

SDC planning for this strategic outcome also addresses the importance of Canada Pension Plan disability (CPP-D) benefits to many working-age Canadians with disabilities. This year, we expect as many as 295,000 people will benefit from CPP-D benefits. We have made a range of improvements designed to make the

7 <http://socialunion.gc.ca/pwd/unison/unison_e.html>

CPP administration more sensitive to the needs of people with disabilities, while also meeting expectations that benefits are being targeted to those who are eligible for them.

In 2004-2005, our efforts under this strategic outcome will focus on the following priorities: acting on our responsibility for federal leadership for persons with disabilities; building strategic partnerships with other jurisdictions, within the Government of Canada, with partners in Canadian society and others; building community capacity for persons with disabilities; and fulfilling the CPP-D commitments made to the Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities.

Strategic Outcome 2:

A Canada where the social and economic participation of Persons with Disabilities is enhanced

Funding	Authority (Restated)[1]	Planned Spending		
(millions of dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Gross Operating Expenditures	61.1	**64.6**	64.6	64.6
Non-Statutory Grants & Contributions	221.7	**248.7**	248.8	248.8
CPP Disability Benefits[2]	3,100.6	**3,168.1**	3,293.6	
Total	3,383.4	**3,481.4**	3,607.0	
Full Time Equivalents	662	**870**	870	870

1 Restated authority as a result of the December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

2 Forecasted expenditures for the CPP and OAS are available only for the planning years 2004-05 and 2005-06.

Provide federal leadership on issues affecting persons with disabilities (ongoing priority)

Social Development Canada's responsibility for leadership on the issues of importance to Canadians with disabilities is consistent with its broader departmental goal of providing a focal point for social policy development, program design and delivery related to income security for Canadians and the social development of specific groups within Canadian society.

As part of this, SDC will lead the preparation and release of the Government of Canada's second federal report on disability, the purpose of which is to assess progress towards the inclusion of Canadians with disabilities and the contribution of the Government of Canada's disability-related programs and services.

We will continue to develop and provide sound knowledge on disability issues, which will enable us to inform policy and program development and build awareness across all federal departments and agencies. As part of this, and based on available resources, we expect to implement an action plan in preparation for the 2006 Participation and Activity Limitation (PALS) data release. This survey will provide information on Canadians with disabilities that will guide future decisions. We also will prepare and release the Access and Inclusion Lens Toolkit, a framework for departments and agencies to use to ensure

that government policy and program initiatives take into account the needs of people with disabilities.

At a more general level, we will be the catalyst and focal point for ongoing and emerging government-wide disability initiatives. As part of this work and to achieve this strategic outcome more generally, we will work closely with the Assistant Deputy Ministers' Steering Committee representing the departments most involved with disability issues and with voluntary sector representatives, as we work toward improved coherence and integration of all federal policies and programs for persons with disabilities.

The same commitment to federal leadership will take place at an international level. We will continue to participate in the development of *the United Nations Convention on the Protection and Promotion of the Rights and Dignity of Persons with Disabilities*, in consultation with other federal departments, provinces and territories, and the disability community. Our involvement in the International Social Security Association and in Rehabilitation International will position us to make contributions to issues relating to disability income support, return to work, and service delivery.

Build strategic partnerships (ongoing priority)

In Unison reflected a broad understanding that the responsibility to create a more inclusive climate for people with disabilities is shared by all levels of government, the private and voluntary sectors as well as Canadians. SDC has an essential role, as the federal focal point for disability leadership, in engaging partners to identify strategies and actions, particularly those that will implement commitments made in the 2004 Speech from the Throne, which states, "*The Government will start by working with the provinces and territories to fill the gaps in education and skills development and in workplace supports and workplace accommodation for people with disabilities.*"

An important way for the Government of Canada to fulfill this commitment in 2004-2005 will be to work with provinces to implement the new Multilateral Framework for Labour Market Agreements for Persons with Disabilities[8]. As of April 1, 2004, the Multilateral Framework provides a new opportunity for governments to work together to improve the employment situation of people with disabilities. Under the Multilateral Framework's accountability provisions, all governments have made a strong commitment to public reporting, with baseline reports scheduled to be released on December 3, 2004. Annual reporting on program and societal indicators will begin on December 3, 2005. SDC will work with provinces to ensure that these reports are released in a timely manner and that they provide a full public account of the progress made toward fulfilling the goals of the Multilateral Framework. SDC and the provinces will also participate in joint evaluations to determine the impacts of outcomes of programs and services funded under the Multilateral Framework.

---

8 Although the Multilateral Framework reflects federal-provincial-territorial consensus, it was not formally endorsed by Québec and the territories. The territories have confirmed their support for the principles and direction of the Multilateral Framework. They will continue to provide labour market programs for people with disabilities, and will participate in the Multilateral Framework in the future if outstanding fiscal arrangement issues are resolved. This situation does not represent a change for the territories, which did not participate in the Employability Assistance for People with Disabilities initiative. For more information, please visit <http://www.sdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=en/hip/odi/08_multilateralFramework.shtml&hs=pyp>.

As part of building strategic partnerships within the federal government, SDC will undertake a review of federal employment programs for persons with disabilities to bring greater coordination and coherence to these programs. This will include an examination of the Opportunities Fund for Persons with Disabilities and Labour Market Agreements for Persons with Disabilities.

Canada Pension Plan Disability (CPP-D) benefits were originally designed to provide basic earnings replacement, with additional benefits coming from other programs. The integration of CPP-D benefits with those of other programs continues to be an issue for clients, the disability community and parliamentarians. As part of our partnership activities this year, we will pursue client coordination mechanisms with provinces and private insurers related to individuals who deal with more than one of CPP-D, provincial social assistance programs and private long-term disability insurance.

Enhance community capacity building for persons with disabilities (ongoing priority)

In Unison committed governments to engage Canadians with disabilities as full partners in accomplishing shared objectives. This was consistent with the broader recognition that by providing opportunities and support, communities and community-based organizations can test innovative approaches that address social well-being issues.

As an SDC priority across the departmental agenda, we have a base to build on in 2004-2005 through our ongoing administration of the disability component of the Social Development Partnerships Program and through the Opportunities Fund. We expect to make strategic investments and work in partnership with organizations in the non-profit sector that address the needs of persons with disabilities.

Fulfill commitments to Parliament regarding the Disability component of the Canada Pension Plan (new priority)

In June 2003, the Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities tabled its fifth report in the House of Commons, *Listening to Canadians: A First View of the Future of the Canada Pension Plan Disability Program.*[9] The Committee made 71 specific recommendations aimed at improving the Canada Pension Plan Disability (CPP-D) application and appeals processes, broadening coverage, updating adjudication tools, providing more support for clients to return to work, and working toward a more coordinated disability income system.

The Government Response included some specific commitments that SDC will work to finalize and implement, subject to any necessary consultation with the provinces. For example, the Government passed legislation to allow the automatic reinstatement of disability benefits. This financial safety net will ensure that clients can have their CPP-D benefits automatically restarted if their attempt to return to work is not successful within two years because of a recurrence of their disability. In addition, the Government agreed to work collaboratively with the provinces to identify reasonable options for changes to CPP-D that affect vulnerable clients, including long-term CPP contributors and terminally ill applicants.

---

9 <http://www.parl.gc.ca/InfoComDoc/37/2/HUMA/Studies/Reports/humarp05-e.htm>

The Standing Committee also recommended that evaluations be performed on various aspects of CPP Disability. SDC has responded to this by advancing the start of the scheduled evaluations of CPP-D to 2004-2005. This will be the first comprehensive evaluation of CPP-D since 1996 and will focus on all aspects of CPP Disability benefits and their administration, including program objectives and outcomes.

Strategic Outcome 3:

A Canada where vibrant and inclusive communities meet the social development needs of Canadians.

Social Development Canada recognizes that vibrant and inclusive communities are a pillar of social development and that strong communities foster the social well-being of their members. Our work also recognizes the contributions that local, regional and national voluntary sector organizations make to communities and to identifying innovative, effective responses to social issues — generating insights from which other communities can learn.

While many Government of Canada departments and agencies work in and with communities, SDC has a clear community focus in our planning, policies and programs. For example, programs such as the Social Development Partnerships Program (SDPP) and our responsibility for the Voluntary Sector Initiative (VSI) are strengthening the capacity of social non-profit and voluntary sector organizations to identify and act on social issues of importance to communities.

This strategic outcome is focused on our responsibility for overall policy and program activities to strengthen the voluntary sector and support the social development work of non-profit organizations, as well as community based initiatives that promote partnerships and collaborations to address the needs and promote the full inclusion of persons with disabilities, children and families, and seniors. Elsewhere in this Report on Plans and Priorities we address our commitment to innovative and improved services to Canadians and their community organizations under Strategic Outcome 5: *A Canada where service delivery is focused on citizen needs*.

SDC planning under this strategic outcome reflects the fundamental role that voluntary sector organizations and communities play in the lives of families, individuals and Canadian society. Voluntary sector organizations promote the well-being of Canadians by delivering services, enriching public dialogue, providing feedback on program effectiveness, promoting citizen participation and building vibrant communities. They provide economic, social, cultural and spiritual well-being as well as essential services such as health care, social services, education and recreation.

Our planning is based on pursuing this strategic outcome through partnerships. We know that addressing social challenges requires creative interaction between governments, communities, voluntary sector organizations and individuals. Our partnerships are instrumental in enhancing the capacity for social development and achieving an improved quality of life for Canadians. As part of our planning, we will be developing an engagement strategy for consulting and working with Canadians on social issues.

building on best practices through literature reviews and learning from experts, other departments, governments and countries.

In 2004-2005, our efforts under this strategic outcome will focus on continuing leadership, coordination and partnerships to further strengthen Canada's voluntary sector and community-based organizations, so that they can continue to contribute to inclusive, vibrant communities.

Strategic Outcome 3:

A Canada where vibrant and inclusive communities meet the social development needs of Canadians

Funding	Authority (Restated)[1]	Planned Spending		
(millions of dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Gross Operating Expenditures	6.4	9.3	7.9	7.9
Non-Statutory Grants & Contributions	25.5	37.2	41.1	45.1
Total	31.9	46.5	49.0	53.0
Full Time Equivalents	61	54	51	51

1 Restated authority as a result of the December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

Provide federal leadership, oversight and coordination in strengthening the capacity of social non-profit and voluntary sector (new priority)

Since 2000, the Government of Canada has been working with the voluntary sector through the Voluntary Sector Initiative to strengthen its capacity to support the participation and inclusion of Canadians and to strengthen the relationship between the voluntary sector and the Government. The 2004 Speech from the Throne reaffirms the Government of Canada's commitment to partnerships with the voluntary sector and the 2004 budget allocated $6 million over the next two years to advance joint work with the sector.

In the year ahead, we will contribute to enhancing the voluntary sector's capacity to collaborate and innovate, and support a stronger voice for philanthropic and charitable organizations in public policy dialogue. We will also provide horizontal federal leadership to improve funding practices with respect to the voluntary sector, to ensure a balance between accountability for public funds and the flexibility to support collaborative, community-based investments. Work will be undertaken to strengthen and develop new forms of collaboration between the voluntary, private and public sector to support social and economic development, and community-based social innovation. We will also provide leadership by working with the voluntary sector to identify its future priorities for joint work with the Government of Canada.

Develop, design and implement the New Horizons for Seniors Program (new priority)

In the 2004 budget, the Government announced that it would provide $8 million in 2004-2005 and $10 million annually for future years to fund the New Horizons for Seniors Program. The intent of New Horizons is to support a wide range of community-based projects that enable seniors to participate in social activities, pursue an active life and contribute to their communities. The expected outcomes of the New Horizons for Seniors Program are:

- increased social participation of seniors;
- reduced isolation of vulnerable seniors;
- enhanced opportunities for networking and association between seniors; and
- enhanced opportunities to build community capacity and partnerships.

The New Horizons budget commitment reflected substantial input from seniors' organizations and community groups that recognized such a program as an effective way to encourage continued involvement of seniors in their communities. The new program will draw on experience with the former New Horizons/New Horizons: Partners in Ageing program.

During this fiscal year, we will carry out the full range of actions necessary to meet the budget commitment and implement the program as fully and as promptly as possible. This will include working with other levels of government as well as seniors' organizations, the voluntary sector and stakeholders; seeking Treasury Board approval of the terms and conditions under which New Horizons projects will be funded; engaging communities to address the needs of seniors living in Canada; setting priorities; and implementing the first round of project funding.

Expand the Understanding the Early Years initiative (new priority)

Parents, families, communities and governments need the best possible knowledge to make effective choices in our strategies to improve child development outcomes. The Understanding the Early Years (UEY) initiative equips communities with locally-specific information and knowledge on the development of children in their community, on family and community characteristics, and on the quality and quantity of programs and services supporting children under the age of six and their families. The UEY initiative helps communities assess their children's needs and equips them with the information they need to make informed decisions about the best policies and most appropriate programs for young children and their parents living in the community.

At present, 12 pilot communities in eight provinces participate in the initiative. In the 2004 budget, the Government announced that it would provide $68 million over seven years to expand the UEY initiative to 100 communities. We will approach year one (2004-2005) as a planning year, followed by implementation of the UEY activities in an average of 25 additional communities per year for the subsequent four years, with a wind-down period in 2009-2010 and 2010-2011.

Continue to make strategic investments and work in partnership with organizations in the non-profit sector that address the social development needs of persons with disabilities, children and families, and other vulnerable populations (ongoing priority)

The Social Development Partnerships Program (SDPP) provides support for initiatives that seek to improve the quality of life and promote the full participation of persons with disabilities, children and families and other vulnerable and excluded populations. In managing the SDPP, we work in partnership with social non-profit voluntary sector organizations, social development experts and academics, our government partners and other stakeholders to ensure that our investments will have the best possible impacts.

The SDPP makes strategic investments to help address key government social priorities. Investments under the persons with disabilities priority seek to advance the Government of Canada's Disability Agenda by promoting the full participation of Canadians with disabilities in learning, work and community life. Investments under the early learning and child care priority contribute to major federal/provincial/territorial policy initiatives such as the September 2000 Early Childhood Development Agreement and the March 2003 Multilateral Framework on Early Learning and Child Care. Others strengthen the capacity of official language minority communities to promote the development of linguistically and culturally relevant early learning and childcare for families in official language minority communities. Investments under the social inclusion priority support activities that contribute to the inclusion and full participation of children and families.

The SDPP contribution funds support the generation and dissemination of knowledge and information on emerging social issues; increase public awareness; and establish and maintain sustainable partnerships, alliances, networks and collaborations and public dialogue/consultations in support of persons with disabilities and children and families.

Under the SDPP, we also provide grants to strengthen and sustain the capacity of national organizations to enable them to continue to respond to, and represent, the needs of persons with disabilities, and children and families. In 2004-2005, we will award new grants to support social development work related to children and families.

In 2004-2005 we will develop indicators and measures to support the SDPP's results-management framework. This will enable us to enhance our accountability and the effectiveness of the SDPP activities. The development process will include consultation with stakeholders and will guide planned evaluations of the SDPP.

Strategic Outcome 4:

A Canada where the capacities of individuals, children, families, and communities are strengthened in order to promote social inclusion, participation and well-being.

The well-being of children is a determinant of the present quality of life in Canada and our future productivity. There is a strong consensus that income support for low-income families, combined with service supports for all parents, are important to achieving social well-being for all children.

Because the early years establish the foundation for competence and coping skills that will affect learning, behaviour and health in later life, the federal, provincial and territorial governments have recognized support for early childhood development, with a particular focus on early learning and child care, as a key priority. The Government of Canada continues to make supporting children and their families a priority and works with the governments of the provinces and territories on three major initiatives:

- National Child Benefit;
- Early Childhood Development Agreement; and
- Multilateral Framework on Early Learning and Child Care.

Participating governments have agreed to common policy objectives and to the kinds of contributions that those governments would make to realize the objectives of each initiative. Social Development Canada is responsible for federal leadership on all three initiatives and is actively involved in facilitating learning and reporting on results under each initiative.

The Government of Canada recognizes the special needs of low- and modest-income families with a severely disabled child. This is why the government provides a Child Disability Benefit to low- and modest-income families. SDC participated in the development of the Child Disability Benefit and is involved in the ongoing implementation of the initiative.

SDC has other program responsibilities that have an impact on Canadian families and children. For example, this year we expect to provide Canada Pension Plan (CPP) benefits to 86,000 children of deceased contributors to the CPP Account. In addition to CPP benefits for persons with disabilities (described in Strategic Outcome 2), payments will be made to 91,000 children of these beneficiaries. Our commitment to innovative and improved services to these children and families is also addressed under Strategic Outcome 5: *A Canada where service delivery is focused on citizen needs.*

These efforts are being supported by our strategies to enhance the capacity of communities to identify and act on the social priorities that they see, which is addressed in Strategic Outcome 3: *A Canada where vibrant and inclusive communities meet the social development needs of Canadians.* For example, that strategic outcome includes the priority of implementing the commitment set out in the 2004 budget to expand the Understanding the Early Years initiative, which supports research at the community level

on the extent to which programs and services exist to support young children and their families and on how well they are prepared for school.

Strategic Outcome 4:

A Canada where the capacities of individuals, children, families, and communities are strengthened in order to promote social inclusion, participation and well-being[2]

Funding	Authority (Restated)[1]	Planned Spending		
(millions of dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Gross Operating Expenditures	2.5	2.4	2.4	2.4
Total	2.5	2.4	2.4	2.4
Full Time Equivalents	10.0	10.0	10.0	10.0

1 Restated authority as a result of the December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

2 SDC's operating costs for this outcome are minimal. The National Child Benefit initiative is delivered by the Canada Revenue Agency and the Government of Canada mainly supports the Early Childhood Development Agreement and the Multilateral Framework on Early Learning and Child Care objectives via the Canada Social Transfer to provinces and territories. These resources have been specifically allocated for the purposes of the National Child Benefit initiative. Over time, workload on these resources has grown to include activities associated with the Multilateral Framework on Early Learning and Child Care and the Early Childhood Development Agreements. Additional workload pressures have often necessitated a temporary reallocation from corporate policy resources on a priority, not ongoing, basis.

During 2004-2005, Social Development Canada expects to continue work under all three initiatives, with the following priorities.

Ensure effective implementation of the National Child Benefit initiative (ongoing priority)

Decades of research have shown that low family income can have a negative impact on child development and child outcomes. However, experience in Canada demonstrated the existence of a "welfare wall" for many families receiving social assistance payments. Those families found that moving from social assistance into a low-paying job often meant only a minimal increase in family income. It could also mean a loss of other valuable benefits, including supplementary health, dental and prescription drug benefits. As a result, families could find themselves financially worse off as a result of moving into employment.

Under the National Children's Agenda, the National Child Benefit (NCB) initiative was introduced in 1998.[10] The NCB is based on a partnership among federal, provincial and territorial governments, and includes a First Nations component.[11] It has the following three goals:

- help prevent and reduce the depth of child poverty;

10 More details are at <http://www.nationalchildbenefit.ca/home_e.html>

11 The Government of Québec has stated that it agrees with the basic principles of the NCB. Québec chose not to participate in the NCB because it wanted to assume control over income support for children in Québec. As such, references to joint federal/provincial/territorial positions do not include Québec.

- promote attachment to the labour market by ensuring that families will always be better off as a result of working; and
- reduce overlap and duplication by harmonizing program objectives and benefits and simplifying administration.

The NCB provides income support for low-income families with children through a national platform of income-tested child benefits delivered as part of the federal Canada Child Tax Benefit (CCTB). It has replaced the child benefits historically delivered through provincial and territorial welfare systems. The NCB initiative ensures that enhanced benefits and services continue when parents move from social assistance to paid employment.

Under the NCB, the Government of Canada provides additional income support to low-income families and their children through the NCB Supplement component of the CCTB. The CCTB has two main elements:

- The base benefit of the CCTB provides child benefits to all low- and middle-income families. This benefit is provided to approximately 82% of Canadian families with children.
- The NCB Supplement provides low-income families with additional child benefits on top of the base benefit. The NCB Supplement is provided to approximately 40% of all Canadian families with children.

In 2002-2003, the federal government provided $2.5 billion through the NCB Supplement, which is delivered by the Canada Revenue Agency. Since 2000, the CCTB has been fully indexed so that benefits increase with inflation. The Government of Canada announced increased benefits in the 2003 budget, with a first increase in July 2003. Further increases of $185 per child are scheduled for July 2005 and July 2006. By 2007, the maximum annual benefit for a two-child family will reach $6,259. This will bring annual federal support delivered through the CCTB to more than $10 billion in 2007.

This action will help build on the success to date, most recently set out in the *NCB Progress Report: 2002*, which confirms that the NCB is making progress on all three of its goals:[12]

- Reduction of child poverty: As a result of the NCB in 2000, 55,000 children in 22,900 families were not living in low income, a 5.1 percent reduction in the number of low-income families or 1 in 20.
- Increased attachment to the labour market: The NCB is making work financially more attractive than social assistance. This improvement was associated with a reduced dependency on social assistance among families with children.
- Reduction of overlap and duplication: The flexibility of the NCB allowed many jurisdictions to combine the NCB Supplement with provincial and territorial child benefits into a single integrated payment.

12 <http://www.nationalchildbenefit.ca/ncb/library1.shtml#2002>.

Social Development Canada's planning for this priority in 2004-2005 is focused on our department's roles in the overall development of strategies and in reporting on results to Canadians. We will continue to oversee federal reporting on contributions and results. We will continue to work with the provinces, territories and other partners to address issues that may arise, so that the NCB continues to evolve and generate results.

Under the NCB Governance and Accountability Framework, federal, provincial and territorial governments have committed to report annually to the public with a primary focus on performance of the NCB.[13] SDC will support this process with the release of the fifth *NCB Progress Report* expected in 2004. In addition, the first comprehensive evaluation of the NCB will be completed by the end of 2004. This federal-provincial-territorial evaluation will assess the NCB against the initiative's three goals.

Ensure effective implementation of the Early Childhood Development Agreement (ongoing priority)

Social Development Canada, in partnership with Health Canada, continues to play an important role in the implementation of the Federal/Provincial/Territorial Early Childhood Development (ECD) Agreement concluded in September 2000. The overall goal of the initiative is to improve and expand early childhood development supports for young children (prenatal to age 6) and their parents.

The specific objectives of the ECD Agreement are:

- to promote early childhood development so that, to their fullest potential, children will be physically and emotionally healthy, safe and secure, ready to learn, socially engaged and responsible; and
- to help children reach their potential and to help families support their children within strong communities.

In support of these objectives, the Government of Canada is transferring $500 million per year, through the Canada Social Transfer, to provincial and territorial governments to improve and expand programs and services in four key areas: promoting healthy pregnancy, birth and infancy; improving parenting and family supports; strengthening early childhood development, learning and care; and strengthening community supports.[14]

Recognizing the importance of being accountable to Canadians, all participating federal, provincial and territorial governments have committed to the following three reporting requirements:

- Each government released a first report on ECD programs and expenditures for 2000/2001 fiscal year, providing a baseline against which new investments can be tracked.

---

[13] <http://www.nationalchildbenefit.ca/ncb/geston3_e.shtml>.

[14] While the Government of Québec supports the general principles of the ECD Agreement, it did not participate in developing this initiative because it intends to preserve its sole responsibility on social matters. However, Québec receives its share of federal funding and the Government of Québec is making major investments toward programs and services for families and children.

- In fall 2002, governments began annual reporting using a shared framework with comparable program indicators to track progress in improving and expanding early childhood development programs and services within the four areas for action.
- In fall 2002, governments began regular reporting on children's well-being, using a common set of outcome indicators. A subsequent report was released in the fall 2003 with biennial reporting thereafter.

Social Development Canada will continue to play a key role in future public reporting, with the next report on ECD activities and expenditures to be released in the fall 2004. This report will continue to use the comparable program indicators identified by the federal, provincial and territorial governments to track progress in improving and expanding early childhood development programs and services.

As co-chair of the Federal-Provincial-Territorial ECD Working Group, which has responsibility for implementing the ECD Agreement and the Multilateral Framework on Early Learning and Child Care, Social Development Canada will continue to play the lead role on behalf of the Government of Canada in working with provinces and territories to implement the ECD Agreement. We will also continue to monitor provincial and territorial expenditures and reporting under the Agreement. As co-chair of the Federal-Provincial-Territorial Committee on ECD Knowledge, Information and Effective Practices, which reports to the Federal-Provincial-Territorial ECD Working Group, Social Development Canada will work with provincial and territorial governments to improve reporting under the Agreement by addressing data gaps on young children and share information on best practices, research, knowledge development and evaluation related to early childhood development.

Ensure effective implementation of the Multilateral Framework on Early Learning and Child Care (ongoing priority)

In March 2003, the federal, provincial and territorial Ministers Responsible for Social Services agreed to a framework for improving access to affordable, quality, provincially and territorially regulated early learning and child care programs and services.[15]

The specific objectives of the Multilateral Framework on Early Learning and Child Care are to further promote early childhood development and support the participation of parents in employment or training by improving access to affordable, quality early learning and child care programs and services.

In support of these objectives, the Government of Canada is providing $1.05 billion over five years, which includes the additional $150 million committed in the 2004 budget, through the Canada Social Transfer to support provincial and territorial government investments in early learning and child care. The programs and services funded through

15 While the Government of Québec supports the general principles of the Early Learning and Child Care initiative, it did not participate in developing these initiatives because it intends to preserve its sole responsibility on social matters. However, Québec receives its share of federal funding and the Government of Québec is making major investments toward programs and services for families and children.

this initiative will primarily provide direct care and early learning for children in settings such as child care centres, family child care homes, preschools and nursery schools. Investments can include capital and operating funding, fee subsidies, wage enhancements, training, professional development and support, quality assurance, and parent information and referral.

Governments committed to public reporting that will give Canadians a clear idea of the progress being made in improving access to affordable, quality early learning and child care programs and services. Baseline reporting in 2003 began this process.[16]

In 2004-2005 and beyond, Social Development Canada will continue to play the lead Government of Canada role in future public reporting under this framework, with the next report on early learning and child care activities and expenditures to be released in fall 2004. This report will continue to use the comparable program indicators outlined in the Multilateral Framework on Early Learning and Child Care to track progress in improving and expanding early learning and child care programs and services.

Working with provinces and territories, Social Development Canada will also play a lead role in implementing the other elements of the Multilateral Framework on Early Learning and Child Care. This will include monitoring provincial and territorial expenditures and reporting under the Framework, working with provinces and territories to address issues related to data quality and co-chairing a subcommittee of the Federal-Provincial-Territorial ECD Working Group charged with joint development of a shared evaluation framework for early learning and child care programs and services.

In the fall of 2004, the Government of Canada, in conjunction with the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), and the governments of Prince Edward Island, British Columbia, Manitoba and Saskatchewan will release the OECD Thematic Review of Early Childhood Education and Care Policy in Canada. This report, prepared by an international team of experts led by the OECD, will review current early childhood education and care provisions in Canada, identify key issues and outline a series of conclusions and policy recommendations. The conclusions and recommendations will provide important input to federal-provincial-territorial discussions regarding early learning and child care.

Ensure effective implementation of the Child Disability Benefit (new priority)

In recognition of the special needs of low- and modest-income families with a severely disabled child, the 2003 federal budget introduced a $1,600 Child Disability Benefit (CDB). The CDB is a supplement of the Canada Child Tax Benefit (CCTB) and is paid for children who meet the eligibility for the disability tax credit. The full $1,600 CDB is provided to families with qualified disabled children who currently receive the National Child Benefit Supplement. Families with qualified disabled children who do not receive the National Child Benefit Supplement may be entitled to a reduced amount of the CDB based on their family net income.

---

16 The Government of Canada report is available at <http://socialunion.gc.ca/ecd_e.html>. Other jurisdictions' reports are available on their respective websites.

The CDB is estimated to benefit 40,000 families, providing $50 million annually in financial support for children with disabilities. The CDB is delivered by the Canada Revenue Agency. SDC participated in the development of the CDB and worked with provinces and territories to ensure that families receiving income support from the province or territory realized the full benefit of the CDB.

Strategic Outcome 5:

A Canada where service delivery is focused on citizen needs.

More than 4.6 million Canadians deal with Social Development Canada (SDC) each year for direct programs and services. Canadians, businesses and voluntary sector organizations want consistent, high-quality service from governments. They want governments to make it easier and more convenient to obtain services, and they want those services to be operated in ways that control costs and ensure the right client receives the right service or benefit at the right time and for the intended purpose.

SDC is now deeply engaged in a fundamental transformation of its operations. Modernizing Service for Canadians (MSC) is a multi-year initiative aimed at transforming how SDC and Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC), and potentially other partners, connect with Canadians in the delivery of services.

The MSC initiative builds on the Government of Canada service vision for Canadians of seamless and integrated multi-channel service delivery. The goal of that vision is "To transform service to Canadians by focusing on what citizens need in a way that supports their full participation in the workplace and community." It has two important objectives:

- to create an integrated citizen-centred service focus that effectively meets the comprehensive social and labour market needs of Canadians; and
- to improve efficiency, while minimizing the cost and administrative overhead associated with serving Canadians.

The "one-stop shop" concept creates a new face of government and a transformation in how government provides services and benefits to Canadians.

As a contribution to achieving this end, SDC has taken a lead role in coordinating communications initiatives of the social cluster of departments—the collective of federal departments within which there are elements of social programs or services. The "cluster" concept was conceived to enhance horizontality across government, thereby helping to reduce citizen confusion as to which department delivers which program or service. This horizontal, whole-of-government communications approach will also contribute a greater citizen understanding of the range of social programs and services available to them and to easier access to these programs and services.

That same concept is moving SDC and HRSDC to more integrated and increasingly coordinated approaches on delivering services to specific groups of clients such as seniors, persons with disabilities and families and their children. This level of coordination includes efforts to engage other federal government departments as well as other jurisdictions that provide programs to similar groups of clients.

Our vision is to use automation and to share and use information and data more effectively across government, thereby reducing the work involved with processing and delivering benefits. We are supporting this vision with innovations in information technology and information management that are enabling us to change how we conduct many of our day-to-day functions.

Within that work during 2004-2005, we expect to address a series of specific priorities that will enable us to put the foundations for service transformation in place and take action to modernize specific areas of our relationship with Canadians, businesses and the voluntary sector.

Strategic Outcome 5:

A Canada where service delivery is focused on citizen needs[1]

Funding	Authority (Restated)[2]	Planned Spending		
(millions of dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Gross Operating Expenditures	84.9	**37.3**	34.3	34.1
Full Time Equivalents	1,133	**654**	645	644

1 The above figures exclude 450 FTEs and $25 million related to ISP telephone services which serve to support this strategic outcome, in addition to Strategic Outcomes 1 and 2. These resources are linked to statutory benefits (CPP and OAS) and are included under Strategic Outcome 1.

2 Restated authority as a result of the December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC

Provide improvements to the national infrastructure for identity and integrity (previous priority)

The Social Insurance Number (SIN) is the foundation for the delivery of government services. On an annual basis, the SIN supports 140 million EI transactions, 110 million Income Security Programs transactions, 37.5 million Canada Child Tax Benefit transactions, and 25 million income tax filers. The integrity of more than $70 billion in annual HRSDC and SDC program expenditures to individuals and businesses and the annual collection of more than $160 billion in tax, EI, and CPP contributions are dependent on the accurate identification of individuals and businesses.

Service delivery will be transformed through better linkages between the Social Insurance Registry (SIR) and vital event data from associated federal government departments and the provinces/territories. Over the next year, the Department will initiate more effective linkages, starting with three provinces, to:

- enable the development of a simplified and automated approach to reporting the death of a citizen that would eliminate the need for separate requests for things

such as a death certificate, deactivation of a SIN, cessation of CPP and OAS payments to the deceased, etc.;

- facilitate the issuance of a SIN at birth that will reduce the requirements and wait times for multiple foundation documents before a SIN is issued, and facilitate the simplification and streamlining of the work now associated with filling out different and separate forms for government and private-sector services related to birth; and
- pursue real-time verification of information for individuals applying for a SIN.

Further, the Department will support the service transformation by implementing a common, department-wide approach to identification and authentication that will assure clients accessing integrated services that their identity information is accurate, protected, private, and used appropriately, and help standardize guidelines around access to SIR data by authorized users.

Develop a streamlined and integrated approach across government for the collection, use, and maintenance of payroll, earnings, and income information (previous priority)

At present, businesses provide a variety of payroll, earnings and income information to the Government of Canada and to other governments. "E-Payroll" will be a streamlined and integrated approach across government for all this information. It will involve a single point of contact for the collection of information from employers for federal use, with possible future extension to provincial and territorial government partners that use the same data.

SDC and HRSDC will provide input into a comprehensive E-Payroll business plan with the Canada Revenue Agency as the lead partner. We will provide a review of the current environment, national and international best practices, a vision and conceptual design, transition and implementation strategies, detailed assessment of business and technology requirements, a business case, and potential early projects in support of the overall E-Payroll vision.

Once implemented, a successful E-Payroll initiative would significantly reduce the costs that businesses now incur each year to comply with government requirements and the related amount that federal departments and agencies spend to process benefits and taxes. It will lead to less complex benefit applications, fewer errors and more timely benefit payments.

Continue the development of a service strategy and service offerings (previous priority)

Traditionally, government departments have offered services to Canadians in the form of specific programs designed to meet very specific needs. Under the Modernizing Service for Canadians initiative, SDC is moving ahead with the concept of "service offerings." These represent the creation of more integrated responses to citizen needs by bringing together various services. They move our operational focus on meeting a client's needs to a holistic basis, which should generate more significant outcomes for those clients.

The creation of service offerings represents a basic part of our overall commitment to improving service for Canadians. By analyzing the needs of specific client segments (e.g. seniors, persons with disabilities) we expect to redefine how we deliver services to citizens who use our in-person services in communities. These client-based service strategies will help us to ensure that our services are consistent for Canadians by harmonizing them across all our service delivery channels (in-person, Internet, telephone, mail). These strategies will help us identify new services that should be introduced, old services that need improvement and services and benefits that we can bring together across service delivery channels to improve service to Canadians.

Our goal is to work with other governments and partners to develop integrated service offerings that will encompass services from all jurisdictions. As examples of this, we will test ways to simplify the application process for CPP Disability benefits and investigate providing these clients with streamlined access to other disability supports and services. We will also build on work to date by providing leadership for the Canadian Seniors Partnership and Seniors Network that bring together different providers of services to seniors.[17] We will examine how service offerings for seniors can be improved or renewed in line with the Government of Canada Service Vision for Canadians. We intend to develop a Canada benefits and services guide as well as joint benefit and service information with the Canada Revenue Agency for our Web sites. Work to develop service offerings for low-income seniors will be a particular priority.

Provide enterprise- wide Internet and telephone client service for Social Development Canada and Human Resources and Skills Development Canada (previous priority)

SDC is responsible for providing service to Canadians for SDC and HRSDC programs through our electronic service delivery channels: our network of telephone call centres and Internet-based services. We have already implemented new electronic service delivery options on behalf of both departments, including on-line application processes for HRSDC's Employment Insurance program.

Next steps in providing enterprise-wide electronic services that bring consistency across electronic service delivery across many programs and services are beginning with the integration of the many individual services that previously existed for individual programs. Just as we consolidated more than 170 separate departmental Internet sites, we are launching enterprise-wide management of our 23 call centres, which are forecasted to handle 10.9 million calls in 2004–2005. This is now an integrated network to deliver telephone service for our Canada Pension Plan (CPP) and Old Age Security (OAS) programs as well as HRSDC's Employment Insurance and Canada Student Loans Program. We are complementing this change with initiatives to address recommendations by the Auditor General in her recent review of telephone services.

Simplify and streamline benefits and service delivery (ongoing priority)

The Government of Canada has committed to increasing the efficiency and effectiveness of all its programs. This is one way to maintain control of expenditures and ensure that resources are being used in line with the evolving priorities of Canadians.

17 <http://www.canadabenefits.gc.ca>.

Because of the scale and importance of OAS and CPP, we believe that we can not only automate processes, but also make fundamental business transformations to bring about efficiencies, savings and service improvements. As part of this, we will examine improvements to data management that could improve the operational efficiency of activities supporting our CPP retirement benefits and OAS basic benefits. We will continue our work to simplify processing for the Guaranteed Income Supplement as well as activities designed to ensure that we reach seniors who are eligible for GIS. Some of our initiatives to improve the effectiveness and efficiency of benefits delivery will involve collaboration with other government departments, and all these actions will seek to generate improved service to Canadians at lower operating costs.

Develop a strategy and action plan for regional service delivery (new priority)

HRSDC is responsible for the in-person delivery of SDC and HRSDC services to Canadians through its network of more than 300 Human Resources Centres of Canada across the country. We will work with HRSDC to ensure the effective delivery of SDC programs both regionally and locally. Our actions will include attention to the regional components of social development policy design and implementation, program and service delivery, and information and outreach activities.

Our support for HRSDC's in-person service delivery at the community level will ensure that we can draw on that community presence to advance our objectives.

Strategic Outcome 6:
Effective corporate services.

Social Development Canada's corporate services support the achievement of all of SDC's strategic outcomes and serve to meet the expectations of Canadians and Parliament. Some services, including policy, communications, ministerial services, governance and management activities, have priorities that reflect the Department's policy, program and service directions.

Social Development Canada is also responsible for the provision of shared corporate services in the area of human resources, financial and administrative services and corporate systems, to both SDC and Human Resources and Skills Development Canada. During 2004-2005 and beyond, the shared corporate services will pursue priorities that reflect the commitment to high quality services to both departments and the need to support both departments in the achievement of their strategic outcomes.

In addition to this work, we have several cross-cutting initiatives, such as the development of a new Sustainable Development Strategy for SDC by March 31, 2006. For more information on SDC's Sustainable Development Strategy, please see Annex 9. Another example of these initiatives is implementation of an action plan to strengthen privacy protection and the management of information belonging to Canadians; information that is held by the department, and that we need to operate our programs.

Strategic Outcome 6:

Effective corporate services

Funding	Authority (Restated)[1]	Planned Spending		
(millions of dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Gross Operating Expenditures[2]	817.3	**776.2**	774.2	804.3
Full Time Equivalents	5,396	**5,614**	5,607	5,513

1 Restated authority as a result of the December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

2 SDC also provides human resources, financial and administrative services and corporate services for HRSDC.

Provide effective shared corporate services in the areas of human resources, financial and administrative services and corporate systems to SDC and HRSDC (new priority)

The decision that SDC would provide shared corporate services to HRSDC provides an opportunity to ensure consistent service to people in both departments and to take advantage of efficiencies. SDC expects to demonstrate those results in all shared corporate service areas. For example, human resources branches will provide high quality services to SDC and HRSDC staff across the country.

As another example, SDC computer systems services will enable SDC and HRSDC to process more than 400 million transactions in 2004-2005, including benefit program payments to Canadians and responding to requests for services or information. The shared services concept will be central to improved planning and better-targeted investments in information technology. We will move to more "enterprise-wide" approaches and applications that will serve the needs of multiple programs across both departments over time, not just individual programs. We will also work with other government departments and participate in government-wide initiatives to develop technological solutions that will serve many departments.

We will bring the same kind of coordinated approach to strengthening the management of physical and information assets in both departments. For example, we are exploring the possibility of establishing a Canadian Social Sciences Library to bring together the information on social and labour market trends and best practices worldwide that federal departments and the public need. We are also developing a long-term strategic accommodation plan to provide efficiencies and cost-effectiveness across both departments.

More generally, SDC is providing consolidated financial and administrative services to SDC and HRSDC, which SDC will manage to ensure consistency of services and products and achieve efficiencies, including in its regional operations. This also will allow the easier implementation of innovations and more efficient processes to generate savings.

Another shared service is our responsibility for the collection of money owed to the Crown. During 2004-2005, SDC will manage a $2.6 billion portfolio of program accounts receivable, mostly from HRSDC's Canada Student Loans Program (64% of the

portfolio) and Employment Insurance Program (29%). SDC's Income Security Programs (e.g., Canada Pension Plan and Old Age Security) will represent 3% of the portfolio. During the fiscal year, SDC expects to recover $449.5 million while maintaining quality of service to all clients.

Support a dynamic workforce (ongoing priority)

Both SDC and HRSDC need employees who can meet the challenges of a changing public policy, program and service delivery environment. During 2004-2005, we will take action in many areas that are designed to help achieve that goal.

One of the most fundamental areas for action will be implementation of the new *Public Service Modernization Act* (PSMA), which will bring significant changes to many human resource practices.[18] We will develop tools and learning materials so managers and staff are aware of how the PSMA provisions are to work. We will also develop and lead the implementation of our own policy framework, processes and procedures to implement these changes across SDC and HRSDC.

The government is committed to ensuring that employees at the executive level and in executive feeder groups will be able to work in both official languages. To support this goal, we will increase language training for executives and EX feeder groups and we will regularly monitor executives' language abilities. We will also promote the use of both official languages in SDC and HRSDC workplaces.[19]

To ensure that departmental staff representative of the diversity of the Canadian population, we will work to meet the recruitment targets established in "Embracing Change" (particularly that one in five of our new staff are members of visible minority groups).[20]

Given the importance of anchoring values and ethics into decision making at all levels, we will implement an SDC-HRSDC framework to integrate the Values and Ethics Code for the Public Service into the operations of both departments at all levels. This will include new tools and learning initiatives for use with all employees.[21]

SDC and HRSDC anticipate a rapidly changing environment for employees due to shifting business demands and workforce demographics. This will mean support to both departments to attract, retain and develop qualified staff. There will be a strong emphasis on development and learning, including attention to an E-learning strategy; a strategy to enhance corporate leadership for management; and mandatory learning initiatives for employees in financial skills, human resources management skills, and values and ethics.

Achieve Effective Stewardship and Accountability (ongoing priority)

Social Development Canada's priorities in the area of human resource management, systems and information technology management, and financial management all underscore our desire to provide more effective stewardship of public resources.

---

18 Information on the Public Service Modernization Act is at <http://www.tbs-sct.gc.ca/psma-lmfp/index_e.asp>.
19 Information on Government of Canada official languages policies is at <http://www.tbs-sct.gc.ca/ollo/common/policies-politiques_e.asp>.
20 Information on "Embracing Change" is at <http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/tb_852/ecfps_e.asp>.
21 Information on Government of Canada values and ethics policies and initiatives is at <http://www.tbs-sct.gc.ca/veo-bve/index_e.asp>.

In addition to these priorities, Social Development Canada will also work at accelerating implementation of the Management Accountability Framework, a comprehensive management and accountability framework that establishes a vision for public sector management. In 2004-2005, we will continue to implement our key management priorities and begin developing a new set of management priorities, working in collaboration with Treasury Board Secretariat.

We will also continue our work in applying the principles of modern comptrollership throughout SDC and supporting HRSDC as it does the same, through such activities as: appointing professionally-accredited departmental comptrollers to sign off on all new spending initiatives; implementing a system to disclose all contracts valued at more than $10,000; and supporting the Government of Canada Expenditure Review exercise, which will help ensure that all departmental expenditures provide value for money.

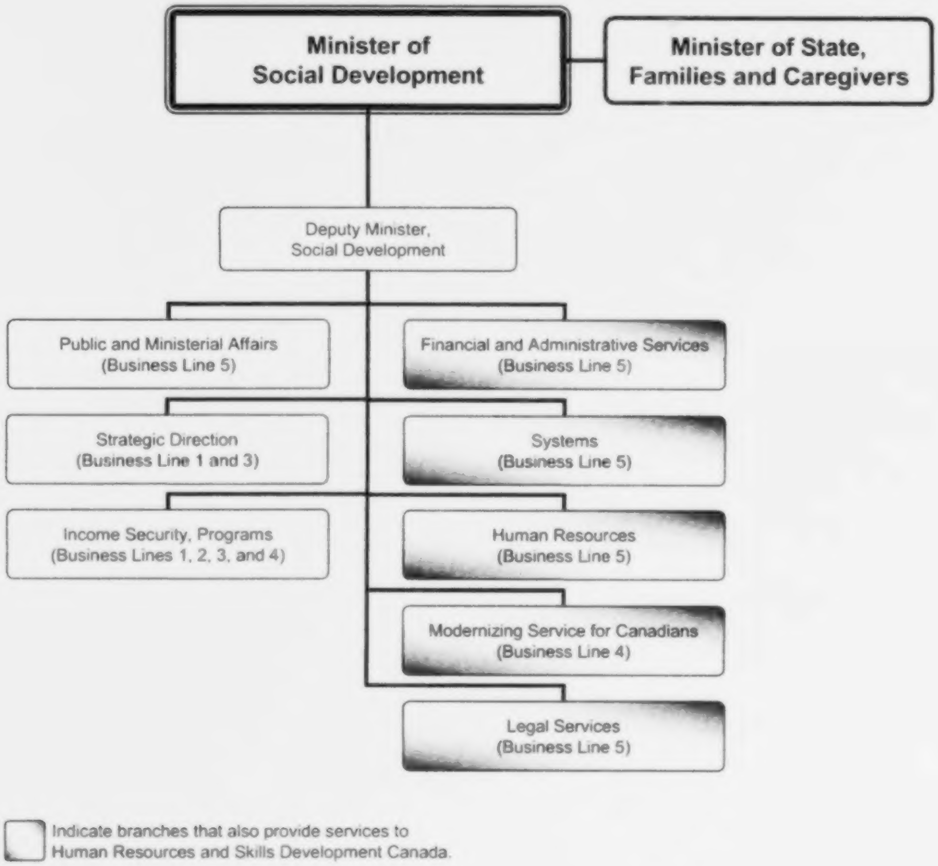
These efforts will be further supported by our internal review of grants and contributions programs to ensure their continued relevance and effectiveness and to improve employee understanding of financial management and comptrollership practices and principles.

These efforts, combined with our new policy, program and service delivery improvement initiatives are all fundamental touchstones in ensuring the effective and efficient stewardship of public resources. As a new department, Social Development Canada will need to ensure that we have the governance structures and business processes in place to ensure effective oversight and efficient and appropriate decision making. In 2004-2005, we will continue to implement integrated corporate business planning, risk management and performance measurement processes that serve the needs of this new Department and support the achievements of its objectives. We will also develop audit and evaluation plans that will ensure a culture of continuous improvement and compliance with respect to programs and their administration.

Organization and Accountability

The organizational model for Social Development Canada, which is expected to be finalized in 2004-2005, sets out a branch structure in which individual branches are focused on the achievement of one or more strategic outcomes and work with resources and responsibilities allocated under one or more departmental business lines. This model encourages collaboration among branches and a strong focus on results for Canadians.

A key element in SDC organization and accountability is its responsibility to provide corporate services and service delivery functions to Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) as well as to its own department.



For a detailed description of SDC business lines, please visit <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20042005/page.asp?page=002_e_210.htm)>.

Resources by Business Line and Strategic Outcome

SDC has five business lines (i.e. Social Development Policy, Income Security Programs, Social Partnerships, Benefits and Service Delivery, and Corporate Services), some of which are specifically linked to particular strategic outcomes, while others support the achievement of multiple strategic outcomes. The table below identifies the six strategic outcomes that SDC endeavours to provide for Canadians, the links between its business lines and those strategic outcomes.

Business Lines		Strategic Outcomes						Total
		A Canada where the quality of life and inclusion for seniors is enhanced and poverty alleviated through sustainable public pensions, benefits, and supports[1]	A Canada where the social and economic participation of Persons with Disabilities is enhanced	A Canada where vibrant and inclusive communities meet the social development needs of Canadians	A Canada where the capacities of individuals, children, families, and communities are strengthened in order to promote social inclusion, participation and well-being[2]	A Canada where service delivery is focused on citizen needs	Effective Corporate Services	
1. Social Development Policy	FTE				10		127	137
	$M				2.4		30.5	32.9
2. Income Security Programs	FTE	2,328	786				78	3,192
	$M	48,516.5	3,223.6	8.0			6.4	51,754.5
3. Social Partnerships	FTE		84	54				138
	$M		257.8	38.5				296.3
4. Benefits and Service Delivery	FTE	727				654	2,370	3,751
	$M	57.0				37.3	323.5	417.8
5. Corporate Services	FTE						3,039	3,039
	$M						415.8	415.8
Total	FTE	3,055	870	54	10	654	5,614	10,257
	$M	48,573.5	3,481.4	46.5	2.4	37.3	776.2	52,917.3
Other Costs								
CPP Costs (Other Government Department (OGD) Administrative Costs)								138.3
Total SDC								**53,055.6**

1 The above figures include 450 FTEs and $25 million related to ISP telephone services which also serve to support Strategic Outcomes 2 and 5. For further information on how these resources will benefit Canadians, please refer to the section entitled Strategic Outcome #5: A Canada where service delivery is focused on citizen need.

2 SDC's operating costs for this outcome are minimal. The National Child Benefit initiative is delivered by the Canada Revenue Agency and the Government of Canada mainly supports the Early Childhood Development Agreement and the Multilateral Framework on Early Learning and Child Care objectives via the Canada Social Transfer to provinces and territories. These resources have been specifically allocated for the purposes of the National Child Benefit initiative. Over time, workload on these resources has grown to include activities associated with the Multilateral Framework on Early Learning and Child Care and the Early Childhood Development Agreements. Additional workload pressures have often necessitated a temporary reallocation from corporate policy resources on a priority, not ongoing, basis.

Departmental Resources by Business Line

(millions of dollars)	Operating	Voted Grants and Contributions	Sub-Total: Gross Expenditures	Statutory Grants and Contributions[1]	Total Gross Expenditutres	Less: Respendale Revenues	Total Net Expenditures
Business Lines							
1. Social Development Policy	31.4	-	31.4	-	31.4	(23.3)	8.1
	32.9	**-**	**32.9**	**-**	**32.9**	**(18.4)**	**14.5**
	34.8	-	*34.8*	-	*34.8*	*(18.4)*	*16.4*
	39.6	-	39.6	-	39.6	(18.4)	21.2
2. Income Security Programs[2]	231.0	-	231.0	26,902.4	27,133.4	(165.5)	26,967.9
	240.0	**5.0**	**245.0**	**27,940.0**	**28,185.0**	**(144.3)**	**28,040.7**
	239.0	*8.0*	*247.0*	*28,975.0*	*29,222.0*	*(144.2)*	*29,077.8*
	235.9	8.0	243.9	n/a		(141.7)	
3. Social Partnerships	15.4	247.2	262.6	-	262.6	(0.3)	262.3
	15.4	**280.9**	**296.3**	**-**	**296.3**	**(0.3)**	**296.0**
	14.9	*281.9*	*296.8*	-	*296.8*	*(0.3)*	*296.5*
	14.9	285.9	300.8	-	300.8	(0.3)	300.5
4. Benefits and Service Delivery	508.0	-	508.0	-	508.0	(357.1)	150.9
	417.8	**-**	**417.8**	**-**	**417.8**	**(282.6)**	**135.2**
	414.8	-	*414.8*	-	*414.8*	*(282.4)*	*132.4*
	423.5	-	423.5	-	423.5	(288.5)	135.0
5. Corporate Services	411.3	-	411.3	-	411.3	(292.7)	118.6
	415.8	**-**	**415.8**	**-**	**415.8**	**(294.1)**	**121.7**
	411.9	-	*411.9*	-	*411.9*	*(293.8)*	*118.1*
	428.3	-	428.3	-	428.3	(298.1)	130.2
Total	1,197.1	247.2	1,444.3	26,902.4	28,346.7	(838.9)	27,507.8
	1,121.9	**285.9**	**1,407.8**	**27,940.0**	**29,347.8**	**(739.7)**	**28,608.1**
	1,115.4	*289.9*	*1,405.3*	*28,975.0*	*30,380.3*	*(739.1)*	*29,641.2*
	1,142.2	293.9	1,436.1	n/a		(747.0)	

Legend:
For each Service Line

First line	Authority (Restated) 2003-2004[3]
Second line	**Planned Spending 2004-2005**
Third line	*Planned Spending 2005-2006*
Fourth line	Planned Spending 2006-2007

1 Excludes Specified Purpose Accounts.

2 Forecasted expenditures for the CPP and OAS are available only for the planning years 2004-05 and 2005-06.

3 Restated authority as a result of the December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

Departmental Planned Spending

Business Lines (millions of dollars)	Authority (Restated)[1] 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	2005-2006	2006-2007
Social Development Policy	31.4	**32.9**	34.8	39.6
Income Security Programs (exclude OAS Benefits)	231.0	**245.0**	247.0	243.9
Social Partnerships	262.6	**296.3**	296.8	300.8
Benefits and Service Delivery	508.0	**417.8**	414.8	423.5
Corporate Services	411.3	**415.8**	411.9	428.3
Gross Expenditures (exclude OAS Benefits)	1,444.3	**1,407.8**	1,405.3	1,436.1
Respendable revenue	(838.9)	**(739.7)**	(739.1)	(747.0)
Net Expenditures (exclude OAS Benefits)	605.4	**668.1**	666.2	689.1
Income Security Programs - Statutory[2]	26,902.4	**27,940.0**	28,975.0	
Total Net Budgetary	27,507.8	**28,608.1**	29,641.2	
Specified Purpose Accounts				
Canada Pension Plan[2]	23,023.5	**23,962.6**	25,003.5	
Departmental Recoveries charged to EI	574.3	**511.6**	511.1	
Departmental Employee Benefit Plan recoverable from CPP	(26.1)	**(26.7)**	(26.7)	
Total SDC	51,079.5	**53,055.6**	55,129.1	
Full Time Equivalents	10,130	**10,257**	10,238	10,087

1 Restated authority as a result of the December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

2 Forecasted expenditures for the CPP and OAS are available only for the planning years 2004-05 and 2005-06.

Financial Highlights

The Department expects to spend $53.1 billion in 2004-2005. This represents an increase of $2.0 billion over the 2003-2004 restated authorities of $51.1 billion. The variance is mainly due to the following:

- an increase of $1,038 million in Old Age Security payments due to an expected increase in the forecasted monthly rates and in the estimated number of beneficiaries; and
- an increase of $964 million in Canada Pension Plan (CPP) benefits due to expected increases in the forecasted monthly rates and in the estimated number of beneficiaries.

For 2005-2006, the consolidated departmental planned spending is anticipated to be $55.1 billion, which corresponds to an increase of $2.1 billion from the 2004-2005 planned spending. The major changes are as follows:

- an increase of $1,035 million in Old Age Security payments due to expected increases in the forecasted monthly rates and the estimated number of beneficiaries; and
- an increase of $1,037 million in CPP benefit due to expected increases in the forecasted monthly rates and the estimated number of beneficiaries.

Summary of Performance Indicators

As a new department, Social Development Canada is in the process of developing a performance measurement framework that will enable SDC to demonstrate accountability for resources and results to Parliamentarians and all Canadians. Our goal is to develop a framework that will ensure that our policies, programs and service delivery reflect Canada's social development priorities and those areas in which we can make the most beneficial contributions. What follows are our existing performance indicators:

INDICATOR	TARGET
Speed of Service	
Percentage of all CPP Disability initial application decisions made within 120 calendar days of receipt of completed application	75%
Percentage of all CPP Disability reconsideration decisions made within 120 calendar days of receipt	70%
Percentage of OAS benefits paid within the first month of entitlement	90%
Percentage of CPP retirement benefits paid within the first month of entitlement	85%
Percentage of callers answered by a service delivery agent within three minutes	95%
Service Quality	
Official Language Complaints – Service to the public	Only actual results reported
Official Language Complaints – Language of work	
Timely production of payment files in support of all payments to Canadians	95%
Availability of automated service channels to Canadians	94%
Representative Workforce Indicators	
(Targets were established as per National Workforce Availability Estimates for HRDC in 2003-2004. These targets may be revised to reflect the new Census data on workforce availability for SDC.)	
Visible Minority Representation %	7.1%
Aboriginal Representation %	1.6%
Persons with Disabilities Representation %	4.0%
Women Representation %	57.5%

Collections

SDC is responsible for ensuring that Accounts Receivable are recovered in the most effective manner possible, while maintaining quality of service to all clients.

Employment Insurance	*$271,900*
Employment Programs	*4,445*
CPP/OAS	*10,100*
Canada Student Loans	*$163,000*
Total:	$449.5 million

Annex 1:

Division of Responsibilities of the Former HRDC

The following chart depicts the division of responsibilities of the former Human Resources Development Canada between the two new departments, Social Development Canada, and Human Resources and Skills Development Canada.

Human Resources Development Canada

- Old Age Security Program
- Canada Pension Plan
- Modernizing Service for Canadians
- Internet and telephone services
- Social Insurance Number Registry
- Opportunities Fund
- Disabilities Issues
- Social Development Partnerships
- *Voluntary Sector Initiative

→ ***Social Development Canada***

- Employment Insurance
- Human Resources Centres of Canada
- In-person service
- Foreign Workers
- Labour Exchange
- Labour Market Information
- Employment Benefits and Support Measures
- Labour Market Development Agreements
- Aboriginal Human Resources Development
- Aboriginal Skills and Employment Partnerships
- Youth Employment Strategy
- Labour Market Adjustments and Official Language Minority Communities
- Human Resources Partnerships
- Student Financial Assistance
- Canada Education Savings Grant
- Literacy
- Learning Technologies
- Labour
- Homelessness

→ ***Human Resources and Skills Developent Canada***

* On December 12, 2003, the Minister of Social Development was mandated responsibility for the Voluntary Sector Initiative, a responsibility transferred from the Minister of Canadian Heritage.

In addition to the responsibilities listed above, Social Development Canada has been assigned responsibility for the provision of shared corporate services to both departments, including human resources, financial and administrative services and systems support; while HRSDC's in-person service delivery network provides services to both departments.

Annex 2:

Summary of Transfer Payments

(millions of dollars)	Authority (Restated)[1] 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	2005-2006	2006-2007
Income Security Programs				
(S) Old Age Security[2]	20,696.8	**21,553.0**	22,362.0	
(S) Guaranteed Income Supplement[2]	5,792.0	**5,949.0**	6,142.0	
(S) Allowance payments[2]	413.6	**438.0**	471.0	
Grants and Contributions[3]	-	**5.0**	8.0	8.0
	26,902.4	**27,945.0**	28,983.0	
Social Partnerships				
Grants and Contributions	247.2	**280.9**	281.9	285.9
Total Transfer Payments	27,149.6	**28,225.9**	29,264.9	

1 Restated authority as a result of the December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

2 Forecasted expenditures for the CPP and OAS are available only for the planning years 2004-05 and 2005-06.

3 These amounts have been announced in the Budget 2004 for the New Horizons for Seniors initiative.

Annex 3:

Details on Non-Statutory Transfer Payments

Social Development Canada has a number of transfer payment programs. These support individuals, communities, the private and voluntary sectors, and other orders of government in the achievement of shared social development goals. We are subject to the revised policy on Transfer Payments, which was introduced on June 1, 2000. That policy requires departments to report on those transfer payment programs that are worth at least $5 million. In so doing, we are helping to demonstrate sound management of, control over, and accountability for our transfer payments.

Consistent with this policy, we have developed descriptive material on each program including stated objectives, expected results and outcomes, and milestones for achievement. The following table provides a list of the active transfer payments programs. A fact sheet for each program over $5 million is also provided.

Planned spending figures reflect estimated program costs and exclude operating resources necessary to deliver the program.

Non-Statutory Transfer Payments by Business Line (2004-2005 Planned Spending: $285.9 million ($M))

Associated Programs (Terms and Conditions)

Social Partnerships

GRANTS	*Planned Spending*	*For more details, see*
Grants to non-profit organizations for activities eligible for support through the Social Development Partnerships Program	$14.1M	
Social Development Partnerships Program		Fact Sheet #1
CONTRIBUTIONS		
Payments to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, groups, communities, employers and individuals for the provision of training and/or work or business experience, the mobilization of community resources, and human resource planning and adjustment measures necessary for the social development of Canadians and other participants in Canadian life.	$44.8M	
Social Development Partnerships Program		Fact Sheet #1
Opportunities Fund for Persons with Disabilities		Fact Sheet #2

Non-Statutory Transfer Payments by Business Line (2004-2005 Planned Spending: $285.9 million ($M))		**Con't**
OTHER TRANSFER PAYMENTS		
Payments to the provinces and territories under Multilateral Framework for Labour Market Agreements for Persons with Disabilities.	$222M	
Multilateral Framework for Labour Market Agreements for Persons with Disabilities		Fact Sheet #3
Income Security Programs		
New initiative announced in Budget 2004	$5M	
New Horizons for Seniors Program		

Fact Sheet #1

SOCIAL DEVELOPMENT PARTNERSHIPS PROGRAM (2004-2005 PLANNED SPENDING: $32.2M)*

Objectives	The SDPP is a nationally delivered program that was created in 1998 as a multi-year research and development program. The program supports activities of the social non-profit sector. These activities are designed to promote the generation and sharing of knowledge and strengthen the capacity of the social non-profit sector to meet the social development needs of vulnerable populations.
Expected Results and Outcomes	Qualitative results in the following areas: ❖ Increased generation of knowledge on emerging social issues, innovative solutions, best practices, tools and methodologies; ❖ Increased dissemination of information and knowledge; ❖ Strengthened and expanded partnerships, alliances and networks; ❖ More effective public dialogue and consultations on Canada's social policies and programs; and ❖ Strengthened capacity of funded organizations in the social non-profit sector with respect to governance, policy and program development, community outreach, organizational administration and management.

Milestones for Achievement:

Renewal Date	Terms and conditions came into effect in April 2003
Evaluation Performed	Evaluation for SDPP was publicly released in 2003-2004. The Child Care Visions program (subsumed under the SDPP in program renewal) evaluation was completed in 2002-2003 and is scheduled for submission to the Audit and Evaluation Committee for decision in 2004-2005.
Evaluation Scheduled	Evaluation of the renewed program scheduled for 2008-2009.

*Includes $9M announced in 2004 budget for the following initiatives: Understanding the Early Years ($6M) and Voluntary Sector Initiative ($3M).

Fact Sheet #2

OPPORTUNITIES FUND FOR PERSONS WITH DISABILITIES
(2004-2005 PLANNED SPENDING: $26.7M)

Objectives	To assist persons with disabilities in preparing for, obtaining and keeping employment, or becoming self-employed, thereby increasing their economic participation and independence. The objective will be achieved by working in partnership with non-government organizations representing persons with disabilities, the private sector and provincial governments in using innovative approaches that demonstrate best practices to promoting the economic integration of persons with disabilities.
Expected Results and Outcomes	Approximately 3,700 persons with disabilities will be assisted annually, of whom 1,900 will find work.

Milestones for Achievement:

Renewal Date	March 31, 2004
Evaluation Performed	1998:Formative evaluation. 2001:Summative evaluation.
Evaluation Scheduled	2004:Summative evaluation.

Fact Sheet #3

MULTILATERAL FRAMEWORK FOR LABOUR MARKET AGREEMENTS FOR PERSONS WITH DISABILITIES
(2004-2005 PLANNED SPENDING: $222M)*

Objectives	To improve the employment situation of Canadians with disabilities, by enhancing their employability, increasing their employment opportunities, and building on the existing knowledge base.
Expected Results and Outcomes	The key outcome commitment is to improve the employment situation of persons with disabilities. The common principles, objectives and priority areas for action outlined in the Multilateral Framework reaffirm the commitment of federal and provincial governments to work towards ensuring that people with disabilities can participate successfully in the labour market. The Multilateral Framework also emphasizes accountability, with all governments making a strong commitment to public reporting. Baseline reports are scheduled to be released on December 3, 2004. Annual reporting on program and societal indicators will begin on December 3, 2005. SDC and the provinces will also participate in joint evaluations to determine the impacts of outcomes of programs and services funded under the Multilateral Framework.

Milestones for Achievement:

Renewal Date	Multilateral Framework expires March 31, 2006.
Evaluation Performed	
Evaluation Scheduled	2003-2006:Demonstration and bilateral evaluations.

* Includes funding of $30M announced in budget 2004.

Annex 4:

Major Initiatives and/or Programs

The following annex provides a brief overview of the Department's major programs and initiatives as well as an Internet address to which the reader may refer in order to obtain more information.

Programs and Initiatives

Strategic Outcome 1:

A Canada where the quality of life and inclusion for seniors is enhanced and poverty alleviated through sustainable public pensions, benefits, and supports.

CANADA PENSION PLAN- The Canada Pension Plan (CPP) is a federal-provincial social insurance program, providing contributors and their families with a basic level of protection against loss of earnings due to retirement, disability or death. Funded through compulsory contributions from employers and employees, the Plan coverage extends to workers—including self-employed workers—throughout Canada, with the exception of Quebec where benefits are provided under the Quebec Pension Plan (Régie des Rentes du Québec). Further information on the Canada Pension Plan can be found at <http://www.sdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=en/isp/pub/factsheets/retire.shtml&hs=cpr>.

OLD AGE SECURITY- Old Age Security (OAS) benefits provide basic income to Canadian citizens and residents who meet age and residency requirements. It is financed from Government of Canada general tax revenues and indexed to inflation. Recognizing the difficult financial circumstances faced by many seniors, the Old Age Security program provides additional income-tested benefits for low-income individuals, namely; the Guaranteed Income Supplement (GIS), the Allowance and/or the Allowance for the Survivor. The GIS is a monthly benefit available to OAS pensioners with little to no other income. The amount of the benefit is dependent upon your marital status, residency, and income. The Allowance is available to spouses of OAS/GIS pensioners between the ages of 60 and 64 years who meet the eligibility requirements. The Allowance for the Survivor is available to low-income individuals aged 60 to 64, and whose spouse or common-law partner is deceased. More information on these programs can be found at <http://www.sdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=en/isp/oas/oastoc.shtml&hs=ozs>.

Strategic Outcome 2:

A Canada where the social and economic participation of persons with disabilities is enhanced.

CANADA PENSION PLAN – DISABILITY- CPP Disability provides a monthly benefit payable to contributors who meet the minimum contributory requirements and whose disability is "severe and prolonged", as defined in the legislation. Children of disabled contributors are eligible for a flat-rate monthly benefit, up to age 18, or 25 if in full-time attendance at school. More information on CPP Disability benefits can be found at: <http://www.sdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/isp/cpp/disaben.shtml&hs=cprb>.

LABOUR MARKET AGREEMENTS FOR PERSONS WITH DISABILITIES (LMAPD)- As of December 2003, the Multilateral Framework for Labour Market Agreements for Persons with Disabilities replaced the joint federal-provincial Employability Assistance for People with Disabilities initiative. The LMAPD initiative is a cost-shared program. Through direct transfers of federal funding to provinces, the goal of the initiative is to improve the employment situation of Canadians with disabilities, by enhancing their employability, increasing the employment opportunities available to them, and building on the existing knowledge base. More information on the LMAPDs can be found at <http://www.sdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=en/hip/odi/08_multilateralFramework.shtml&hs=pyp>.

Programs and Initiatives Con't

OPPORTUNITIES FUND- The Opportunities Fund (OF) is a contributions program designed to assist persons with disabilities to prepare for and obtain employment or self-employment as well as to develop the skills necessary to maintain that new employment. In addition, the OF administers contributions to national and regional projects to support partnerships and innovative approaches to integrate individuals with disabilities into employment or self-employment and address barriers to an individual's labour market participation. Further information can be found at <http://www.sdc.gc.ca/en/epb/sid/cia/grants/of/desc_of.shtml>.

Strategic Outcome 3:

A Canada where vibrant and inclusive communities meet the social development needs of Canadians.

NEW HORIZONS FOR SENIORS PROGRAM- The Government of Canada announced in the 2004 federal budget that it is committing to funding the New Horizons for Seniors Program. This program will support a wide range of community-based projects that will enable seniors to participate in social activities, pursue an active life and contribute to their communities. Further information can be found on pages 26-27.

SOCIAL DEVELOPMENT PARTNERSHIPS PROGRAM- SOCIAL DEVELOPMENT COMPONENT (SDPP-SD)- The social development component of the SDPP provides grant and contribution funding to non-profit organizations working to improve the quality of life and meet the social development needs of persons with disabilities, children and their families, and other vulnerable or excluded populations in Canada. Further information can be found at <http://www.sdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=en/hip/sd/05_SDPP.shtml&hs=vxi>.

DISABILITY COMPONENT (SDPP-D)- Grants and contributions to build capacity and support the work of the communities of persons with disabilities is provided through the disability component of the Social Development Partnership Program (SDPP-D). Grants administered under the SDPP-D support the capacity building efforts of national non-profit organizations and contributions are awarded for projects aimed at increasing knowledge of disability issues and/or supporting the inclusion of persons with disabilities in the community. More information on the SDPP-D can be found at <http://www.sdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=en/hip/odi/02_funding.shtml&hs=pyp>.

VOLUNTARY SECTOR INITATIVE (VSI)- The Voluntary Sector Initiative (VSI) is a unique undertaking between the Government of Canada and the voluntary sector to enhance their relationship and strengthen the sector's capacity. Over the course of the initiative they will work together to address issues including improvements that would make it easier for voluntary sector organizations to use federal programs, technology, volunteerism and research about the sector. Further information can be found at <http://www.vsi-isbc.ca/eng/index.cfm>.

UNDERSTANDING THE EARLY YEARS (UEY)- The Understanding the Early Years (UEY) initiative helps communities assess the readiness of young children for school by examining the quality and extent of programs and services required to address those needs. At present, 12 pilot communities in eight provinces participate in the initiative. Electronic UEY community reports can be found at <http://www11.sdc.gc.ca/en/cs/sp/index.shtml>. Building on the success of the UEY initiative and its positive impact on the capacity of communities to support early childhood development, the Government of Canada reaffirmed its commitment to this initiative through the 2004 Speech from the Throne and the 2004 Budget, where $68 million will be allocated over seven years for the expansion of UEY to 100 communities. The UEY initiative also complements Strategic Outcome 4: *A Canada where the capacities of individuals, children, families, and communities are strengthened in order to promote social inclusion, participation, and well-being.* For more information on the UEY initiative, please visit <http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/h023_e.asp>.

Programs and Initiatives Con't

Strategic Outcome 4:

A Canada where the capacities of individuals, children, families, and communities are strengthened in order to promote social inclusion, participation, and well-being.

NATIONAL CHILD BENEFIT- The National Child Benefit initiative is a partnership among federal, provincial and territorial governments, and includes a First Nations component.[22] Through the NCB, the federal government is working with provincial and territorial governments to provide income support, as well as benefits and services for low-income families and their children. Social Development Canada expects to make continued progress on the three goals of the NCB: 1) prevent and reduce the depth of child poverty in Canada; 2) promote labour market attachment by ensuring that families will always be better off as a result of working; and 3) reduce overlap and duplication by harmonizing program objectives and benefits across jurisdictions. Policy responsibility for the National Child Benefit is shared between Social Development Canada and Finance Canada. Further information can be found at <http://www.nationalchildbenefit.ca>.

CHILD DISABILITY BENEFIT - The Child Disability Benefit (CDB) is a supplement to the Canada Child Tax Benefit (CCTB) for low- and modest-income families to help them with the costs of raising children under 18 who have a severe and prolonged disability. The CDB is delivered by the Canada Revenue Agency. Policy responsibility for the CDB is shared between Finance Canada and Social Development Canada. Further information can be found at <http://www.cra-arc.gc.ca/benefits/disability-e.html>.

EARLY CHILDHOOD DEVELOPMENT AGREEMENT- In September 2000, Canada's First Ministers[23] reached agreement on early childhood development. The overall goal of the Early Childhood Development Agreement is to improve and expand early childhood development supports for young children (prenatal to age 6) and their parents. The specific objectives of the ECD Agreement are to promote early childhood development so that, to their fullest potential, children will be physically and emotionally healthy, safe and secure, ready to learn and socially engaged and responsible; and to help children reach their potential and to help families support their children within strong communities. In support of these objectives, the Government of Canada is transferring $500 million per year, through the Canada Social Transfer, to provincial and territorial governments to improve and expand programs and services in four key areas: promoting healthy pregnancy, birth and infancy; improving parenting and family supports; strengthening early childhood development, learning and care; and strengthening community supports. Further information can be found at <http://socialunion.gc.ca/ecd_e.html>.

---

22 The Government of Québec has stated that it agrees with the basic principles of the NCB. Québec chose not to participate in the NCB because it wanted to assume control over income support for children in Québec. As such, references to joint federal/provincial/territorial positions do not include Québec. This figure also includes $1M in operating funds.

23 While the Government of Québec supports the general principles of the ECD Agreement, it did not participate in developing this initiative because it intends to preserve its sole responsibility on social matters. However, Québec receives its share of federal funding and the Government of Québec is making major investments toward programs and services for families and children.

Programs and Initiatives Con't

MULTILATERAL FRAMEWORK ON EARLY LEARNING AND CHILD CARE- In March 2003, the federal, provincial and territorial Ministers Responsible for Social Services agreed to a framework for improving access to affordable, quality, provincially and territorially regulated early learning and child care programs and services.[24] The specific objectives are to further promote early childhood development and support the participation of parents in employment or training by improving access to affordable, quality early learning and child care programs and services. In support of these objectives, the Government of Canada is providing $1.05 billion over five years, between 2003-04 and 2007-08, through the Canada Social Transfer to support provincial and territorial government investments in early learning and child care. The programs and services funded through this initiative will primarily provide direct care and early learning for children in settings such as child care centres, family child care homes, preschools and nursery schools. Investments can include capital and operating funding, fee subsidies, wage enhancements, training, professional development and support, quality assurance, and parent information and referral. Further information can be found at: <http://socialunion.gc.ca/elcc_e.htm>.

24 While the Government of Québec supports the general principles of the Early Learning and Child Care initiative, it did not participate in developing these initiatives because it intends to preserve its sole responsibility on social matters. However, Québec receives its share of federal funding and the Government of Québec is making major investments toward programs and services for families and children.

Annex 5:

Sources of Respendable and Non-Respendable Revenue

(millions of dollars)	Authority (Restated)[1]	Planned Spending		
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Respendable Revenues				
Social Development Policy	23.3	**18.4**	18.4	18.4
Income Security Programs	165.5	**144.3**	144.2	141.7
Social Partnerships	0.3	**0.3**	0.3	0.3
Benefits and Service Delivery	357.1	**282.6**	282.4	288.5
Corporate Services	292.7	**294.1**	293.8	298.1
Total Respendable Revenues	838.9	**739.7**	739.1	747.0
Non-respendable Revenues				
Social Development Policy - Recovery of Employee Benefit Plan (EBP)	0.9	**0.9**	0.9	0.9
Income Security Program - Recovery of EBP	18.2	**20.0**	20.0	19.4
Social Partnerships - Recovery of EBP	-	-	-	-
Benefits and Service Delivery Support - Recovery of EBP	31.9	**31.6**	31.6	31.1
Corporate Services - Recovery of EBP	21.6	**23.1**	23.0	22.6
Total Non-Respendable Revenues	72.6	**75.6**	75.5	74.0

1 Restated authority as a result of the December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

Annex 6:

Net Cost of Program(s) for the Estimates Year

(millions of dollars)	Authority (Restated)[1] 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	2005-2006	2006-2007
Budgetary Main Estimates[1, 2]	28,346.7	**29,272.7**	30,299.8	1,347.3
Less: Respendable revenues[1, 3]	(838.9)	**(718.7)**	(718.6)	(726.9)
Total Main Estimates[1]	27,507.8	**28,554.0**	29,581.2	620.4
Adjustments to Planned Spending[4]				
Budget 2003				
Foreign Credential Recognition	-	**0.2**	0.1	0.1
Official Languages Plan	-	**2.8**	2.6	3.6
Sub-total Budget 2003	-	**3.0**	2.7	3.7
Budget 2004				
Participation and Activity Limitations Surveys	-	**0.5**	2.9	6.6
Multilateral Framework for Labour Market Agreement	-	**30.0**	30.0	30.0
Understanding the Early Years	-	**6.0**	8.0	12.0
Voluntary Sector Initiative	-	**3.0**	3.0	3.0
New Horizons for Seniors	-	**8.0**	10.0	10.0
Sub-total Budget 2004	-	**47.5**	53.9	61.6
Corporate services provided to HRSDC in support of various initiatives[5]	-	**1.2**	0.5	0.1
Other additional resources for Income Security Programs increased workload	-	**23.4**	23.4	23.4
Total Adjustments to Planned Spending		**75.1**	80.5	88.8
Adjustments to Respendable Revenues	-	**(21.0)**	(20.5)	(20.1)
Net Planned Spending	27,507.8	**28,608.1**	29,641.2	689.1
Specified Purpose Accounts				
Canada Pension Plan[2]	23,023.5	**23,962.6**	25,003.5	
Departmental Recoveries charged to EI	574.3	**511.6**	511.1	
Departmental Employee Benefit Plan recoverable from CPP	(26.1)	**(26.7)**	(26.7)	
Total SDC Consolidated	51,079.5	**53,055.6**	55,129.1	
Plus: Services Received without Charge				
Contributions covering employer's share of employee's insurance premiums and costs paid by Treasury Board Secretariat	11.0	**12.9**	12.8	12.8
Total Net Departmental Cost	51,090.5	**53,068.5**	55,141.9	
Full Time Equivalents	10,130	**10,257**	10,238	10,087

1 The 2003-04 figures reflect the restated authority as a result of the December 12, 2003 restructure of HRDC into SDC and HRSDC.

2 2006-07 planned spending is lower than that of previous years because the forecasted expenditures for the CPP and OAS are available only for the planning years 2004-05 and 2005-06.

3 Respendable Revenues: Revenues netted against Budgetary expenditures.

4 The adjustments to the planned spending reflect the impact of the Budget 2003 and Budget 2004.

5 The initiatives supported by SDC for HRSDC are: Foreign Credential Recognition, Official Language Minority Communities, Older Workers Pilot projects initiative and Seasonal Workers.

Annex 7:

Major Regulatory Initiatives

Strategic Outcome 1: A Canada where the quality of life and inclusion for seniors is enhanced and poverty alleviated through sustainable public pensions, benefits, and supports.

Regulations	Planned Results
1. Old Age Security (OAS) and Canada Pension Plan (CPP) Regulations: The amendments are administrative in nature and required to implement certain aspects of the Modernizing Service for Canadians (MSC) Initiative. They will provide for more efficient program administration and electronic service. Once implemented, clients will be able to request a Statement of Contributions on-line, or file a CPP retirement application electronically. The changes will also simplify age (i.e. CPP and OAS) and marital (i.e. OAS) evidentiary requirements under the regulations.	The amendments enable Income Security Programs (ISP) to proceed with initial stages of the MSC initiative. They allow for more efficient program administration. The proposed regulatory amendments were approved on May 3, 2004 by the Treasury Board Committee responsible for approving such regulations. The Department is proceeding toward final approval and the regulatory changes will be published in the Canada Gazette, Part II, in late summer 2004.
2. Canada Pension Plan Regulations-Automatic reinstatement of CPP Disability: Amendments to CPP Regulations are required to enable the Department to proceed with the new CPP legislative initiative contained in Bill C-30, the *Budget Implementation Act, 2004*. This initiative allows persons whose disability benefit was ceased because they returned to work to have their benefit (as well as those of their eligible children) reinstated if they are unable to continue working due to a recurrence of the same or related disability within a maximum period of two years. The proposed regulations will set out the time limitation and the information and evidence to be furnished to the Minister in relation to the request for reinstatement of the CPP disability benefit.	The purpose of this initiative is to encourage more disability clients to attempt to return to work, without putting their benefits at risk. The regulatory amendments seek to limit the documentation required for individuals who were not successful in their attempt to return to work when requesting the reinstatement of the disability benefit.

Annex 8:

Horizontal Initiatives

National Child Benefit
Federal-Provincial-Territorial Early Childhood Development Agreement
Federal-Provincial-Territorial Multilateral Framework on Early Learning and Child Care
Understanding Early Years
Social Development Partnerships Program
Voluntary Sector Initiative
Labour Market Agreements for Persons with Disabilities

Information on Social Development Canada's Horizontal Initiatives can be found at <http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_e.asp>.

Annex 9:

Sustainable Development Strategy

Recognizing the long-term, horizontal and evolutionary nature of sustainable development, the Department's *Sustainable Development Strategy 2004-2006* (tabled in Parliament under Human Resources Development Canada) will build upon the successes and lessons learned from previous strategies. Emphasis has been placed upon improving the balance between the social, economic and environmental dimensions of sustainable development.

The Minister of Social Development Canada (SDC) and the Minister of Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) jointly tabled the *Sustainable Development Strategy 2004-2006* under the Human Resources Development Canada banner in Parliament on February 16, 2004, with a commitment to table individual departmental strategies by March 31, 2006.

The Strategy focuses on four key goals:

- Strengthen the Department's capacity to move forward on a path to sustainable development;
- Sustaining our internal operations;
- Develop the social and labour market dimensions of sustainable development within the Department; and
- Build sustainable development into the Department's corporate culture.

Social Development Canada will achieve the following goals, objectives and targets during the 2004-2005 fiscal year. Furthermore, as Social Development Canada is the provider of common shared corporate services for both departments, SDC will be a key contributor in supporting Human Resources and Skills Development Canada's development and implementation of sustainable development initiatives.

Goal 1: Strengthen SDC's capacity to move forward on a path to sustainable development

- Ensure a horizontal commitment to sustainable development and develop a SDC vision for sustainable development (SD) by March 31, 2005

Goal 2: Sustaining our internal operations

- Promote environmentally responsible transportation principles within SDC;
- Reduce the amount of waste sent for disposal;
- Increase Aboriginal procurement by SDC in support of sustainable communities; and
- Reduce the environmental impact of SDC's procurement.

Goal 3: Develop the social dimensions of sustainable development in SDC

- Continue building a better understanding of the implications of sustainable development for SDC's social policies and programs; and
- Support a sustainable society by increasing awareness of the importance of ensuring effective supports and services for children and families.

Goal 4: Build sustainable development into SDC's corporate culture

- Increase awareness of sustainable development.

For more detailed information on the Sustainable Development Strategy, see <http://www.sdc.gc.ca/en/cs/fas/as/sds/sdd.shtml>.

Annex 10:

Specified Purposed Accounts – Canada Pension Plan

Introduction to Specified Purpose Accounts

Specified Purpose Accounts (SPA) are special categories of revenues and expenditures. They report transactions of certain accounts where enabling legislation requires that revenues be earmarked and that related payments and expenditures be charged against such revenues. The transactions of these accounts are to be accounted for separately. Social Development Canada is responsible for the stewardship of one such account, the Canada Pension Plan (CPP).

The CPP is a SPA but is not consolidated as part of the Government of Canada financial statements. It is under joint control of the Government and participating provinces. As administrator, the Government's authority to spend is limited to the balance in the Plan.

Canada Pension Plan

Description

The Canada Pension Plan (CPP) is a joint federal-provincial plan that operates throughout Canada, except in Quebec, which has its own comparable plan. The CPP provides for a variety of benefits based on life changes. Best known for its retirement pensions, the CPP also provides benefits for surviving partners of CPP contributors, persons with disabilities and their children, and a one-time maximum benefit of $2,500 in the event of death.

As a contributory plan, contributors are employed and self-employed persons between the ages of 18 and 70, who earn at least a minimum amount ($3,500) during a calendar year. Benefits are calculated based on how much and for how long a contributor has paid into the CPP. Benefits are not paid automatically—everyone must apply and provide proof of eligibility.

Approximately 12 million Canadians over the age of 18 currently contribute annually to the Plan and approximately 4 million Canadians will receive benefits during 2004-2005.

Benefit Payments

Retirement Pensions: Contributors may begin receiving CPP retirement pensions as early as age 60 or delay receipt until age 70. Applicants who are between 60 and 65 must have stopped working or earn below a specified level when they begin to receive the retirement pension. Contributors over age 65 need not have stopped working to qualify.

The amount of each contributor's pension depends on how much and for how long he/she has contributed and at what age he/she begins to draw the benefits. Pensions are adjusted by 0.5% for each month between the date the pension begins and the month of the contributor's 65th birthday. Contributors who begin receiving a retirement pension at age

60 will receive 70% of the usual amount that would be payable at age 65, while those who delay receiving a pension until age 70 will receive 130% of the amount payable at age 65.

Spouses and common-law partners who are at least 60 years of age can share their retirement benefits earned during the period of cohabitation as long as they remain together.

Disability Benefits: Disability benefits are payable to contributors who meet the minimum contributory requirements and whose disability is "severe and prolonged", as defined in the legislation. Such a disability would prevent them from working regularly at any job in a substantially gainful manner for a prolonged period of time. In order to ensure that benefits are only paid to eligible beneficiaries, periodic reassessments are carried out. Support is also provided to clients who try to return to regular gainful employment. Children of CPP disability beneficiaries are also eligible for a flat rate monthly benefit up to the age of 18, or up to age 25 if attending school full-time. As of April 2004, there were just over 290,000 beneficiaries and 92,057 children receiving monthly benefits.

Survivor's Benefit's: A contributor's surviving spouse/common-law partner may be eligible for a monthly benefit if the contributor has contributed for a minimum period and, if at the time of the contributor's death, the spouse/common-law partner was at least 35 years old or was under age 35 and either had dependent children or was disabled. Payments continue in the event that the surviving spouse/common-law partner remarries. Monthly benefits are also payable on behalf of the children of CPP contributors who die. The amount is a flat rate and is payable until the child reaches age 18, or up to age 25 if he or she attends school or university full time. A lump-sum benefit is also available to the estate of the deceased contributor provided the minimum contributory requirements have been met.

Determining the Benefit Rate

CPP benefits are largely related to earnings. Benefits are adjusted in January of each year to reflect increases in the average cost of living, as measured by the Consumer Price Index. The CPP has a ceiling on earnings that changes every year which limits the amount of payments people receive, as well as the amount of contributions that must be paid into the Plan.

Benefits such as children's benefits are not based on earnings; they are a fixed amount. Disability and survivor benefits contain a fixed-rate or flat rate portion in addition to an earnings-related portion.

CPP Benefit Payments by Category and Type

	Actual		Forecast	Planned Spending
(millions of dollars)	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Retirement pensions	14,251	15,042	15,851	16,592
Disability benefits				
Disability pensions	2,637	2,774	2,844	2,903
Benefits to children of disabled contributors	242	250	257	265
Disability benefits total	2,879	3,024	3,101	3,168
Survivor benefits				
Surviving spouse or common law partner's benefits	2,929	3,065	3,187	3,322
Orphans' benefits	204	210	213	231
Death benefits	227	234	254	257
Survivor benefits total	3,360	3,509	3,654	3,810
TOTAL	20,490	21,575	22,606	23,570

Administrative Costs

Social Development Canada, Human Resources and Skills Development Canada, Finance Canada, the Canada Revenue Agency, Public Works and Government Services Canada and the Office of the Superintendent of Financial Institutions supply services that support the management and delivery of the CPP and its funds.

Costs incurred by these departments and agencies in administering the Plan are recoverable from the Account based on the costing principles approved by Treasury Board. Essentially, those principles are that costs must be incurred because of CPP responsibilities and must be traceable. Administrative expenses for 2004-2005 are estimated at $393.0 million, representing a decrease of 5.9% from the forecast for 2003-2004.

Benefits delivery staff and processes are extremely efficient in getting benefits into the hands of CPP contributors. In 2004-2005, the total cost for administering and delivering CPP benefits is approximately 1.6% of the total forecasted benefit payments.

CPP Administrative Expenses by Department

(millions of dollars)	Actual 2001-2002	Actual 2002-2003	Forecast 2003-2004[1]	Planned Spending 2004-2005
Human Resources Development Canada				
Plan administration, operations, records, and accommodation	245.0	295.1		
Social Development Canada				
Plan administration, operations, records, and accommodation			264.6	228.1
Human Resources and Skills Development Canada				
In-person services for applicants and beneficiaries			10.1	9.3
EI Account - Refunding of EI Account in relation to assignment of Social Insurance numbers and maintenance of the central index	2.5	0.4	2.1	2.1
Treasury Board Secretariat				
Insurance premiums and recoverable contributions to the Employee Benefit Plan	31.5	32.4	38.6	39.1
Public Works and Government Services				
Cheque issue, EDP services	12.4	12.8	15.2	15.7
Canada Revenue Agency				
Collection of contributions	77.6	80.2	85.3	97.0
Office of the Superintendent of Financial Institutions				
Actuarial services	1.4	0.7	1.2	1.3
Finance				
Investment services	0.6	0.5	0.4	0.4
TOTAL	371.0	422.1	417.5	393.0

1 Forecast for 2003-04 represents the restated authority.

Revenues

The CPP is financed through mandatory contributions from employees, employers and self-employed persons, as well as from investment income. Contributions are paid on the portion of a person's earnings that falls between a specified minimum (the Year's Basic Exemption) and maximum (the Year's Maximum Pensionable Earnings) amounts. The minimum remains constant at $3,500, while the maximum amount is linked to the average Canadian industrial wage and is adjusted annually. No contributions can be made once a contributor begins to receive a CPP retirement pension, while receiving a disability pension or reaches the age of 70. Disbursements include the payment of CPP benefits and administrative expenditures associated with managing the program.

When it was introduced in 1966, the CPP was designed as a pay-as-you-go plan, with a small reserve. This meant that the benefits for one generation would be paid largely from the contributions of later generations. However, demographic and economic developments and changes to benefits in the 30 years that followed resulted in significantly higher costs. It became clear that to continue to finance the program on a pay-as-you-go basis would have meant imposing a high financial burden on Canadians in the work force during those years. Plan administrators chose instead to change the funding approach of the Plan to a hybrid of pay-as-you-go and full-funding, where each generation pays for its own benefits.

In 1998, the federal and provincial governments introduced "steady-state" financing. Under steady-state financing, the contribution rate increased incrementally, from 5.6% in 1996, to 9.9% in 2003 and will remain at that rate. The 9.9% long-term contribution rate is the lowest that can be expected to sustain the Plan indefinitely without further increases.

This approach will generate a level of contributions between 2001 and 2020 that exceeds the benefits paid out every year during that period. Funds not immediately required to pay benefits will be transferred to the CPP Investment Board for investment in financial markets. Over time, this will create a large enough reserve to help pay the growing costs that are expected as more and more baby-boomers retire.

Adoption of this diversified funding approach has made the Canadian retirement income system less vulnerable to changes in economic and demographic conditions and a leading edge example of public pension plan management in the world.

Investment Income: Income is earned on the investments and the CPP Account. The Minister of Finance sets the interest rate for the CPP Account.

Financial Accountability

The CPP and its resources are divided among three components:

- The **CPP Account** was established to record the contributions, interest, pensions and benefits and administrative expenditures of the Plan. It consists of an operating balance. The operating balance is maintained at a level designed to cover three months' worth of forecast benefit payments and administrative charges. Commencing September 2004, the balance of the CPP Account will be transferred to the CPP Investment Board over a period of 12 months. Once the transfer has taken place, a maximum of $25 million operating balance will remain in the CPP Account.
- The **CPP Investment Fund** was established to record investments in the securities of the provinces, territories and Canada.
- The **Canada Pension Plan Investment Board** is an independent body established by a 1997 act of Parliament and created in 1998 to help the CPP achieve steady-state funding by investing funds not required by the CPP to pay current pensions and earning investment returns on funds transferred from the CPP Account.[25] The Board is accountable to the public and governments through regular reports. It is subject to investment rules similar to other pension funds in Canada.

Financial Summary

Benefit payments are expected to reach $23.6 billion in 2004-2005, an increase of $1 billion or 4.4% over 2003-2004. This increase reflects forecasts of client population and average benefit payments. In 2004-2005, it is expected that there will be a net increase in client population of 2.8% and a net increase in average benefit payments of 1.9%.

The table below summarizes the financial results for the CPP from 2001-2002 to 2004-2005. In 2002-2003, the Government of Canada changed its basis of accounting from the modified accrual accounting to the full accrual basis of accounting. This change in accounting policy has been applied retroactively and the financial statements have been restated accordingly.

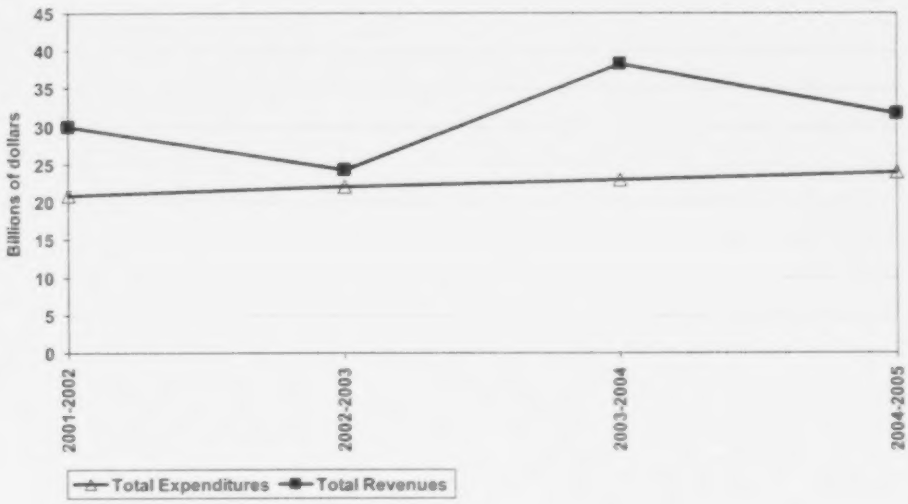
As well, following the adoption of Bill C-3 during 2003-2004, the evaluation of the provincial, territorial and federal bonds was changed from cost to fair value. The change in accounting policy has been applied retroactively and the financial statements have been restated to reflect this.

The CPP is expected to have an increase of almost $8 billion, bringing the cumulative balance to more than $80 billion by March 31, 2005. At present, the CPP has a fund equal to over three years of benefits and this is expected to grow to about four or five years of benefits over the next two decades.

The following figures summarize trends in total revenues and expenditures of the Account and its status from 2001-2002 to 2004-2005.

25 Information about the Canada Pension Plan Investment Board can be found at <http://www.cppib.ca>.

CPP – Revenues and Expenditures Trend



Note: CPP – Revenues and expenditures trend is presented for fiscal years 2001-2002 to 2004-2005. Records for prior years were prepared on a modified cash basis of accounting, while records have been prepared on an accrual basis since 1998-1999.

CPP - Summary [26]

	Actual – Restated[3]		Forecast	Planned Spending
(millions of dollars)	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Revenue				
Contributions	22,991	25,203	28,028	29,341
Investment Income				
Canada Pension Plan	3,260	2,910	2,857	2,386
CPP Investment Board[1]	305	(4,152)	7,209	-
CPP Investment Fund[2]	3,385	193	182	-
Total Investment Income	6,950	(1,049)	10,248	2,386
Total Revenue	**29,941**	**24,154**	**38,276**	**31,727**
Expenditures				
Benefit payments	20,490	21,575	22,606	23,570
Administrative expenses	371	422	418	393
Total Expenditures	**20,861**	**21,997**	**23,024**	**23,963**
Increase	9,080	2,157	15,252	7,764
Year-end balances	55,094	57,251	72,503	80,267

1 Canada Pension Plan Investment Board actual amounts are based on their audited financial statements. The CPP Investment Board invests mainly in equities. The investment income is determined by the change in fair values of these investments. It is difficult to forecast the fair value and as a result, the investment income for the year ending March 31, 2004 has been used.

2 The Canada Pension Plan Investment Fund is made up of provincial, territorial and government bonds. As at March 31, 2004, these are valued at fair value. The revenue of the Fund is made up of the interest paid by the bonds as well as the change in fair values of these investments. The interest income from the Investment Fund is presented under "Canada Pension Plan" of this section. Since it is difficult to forecast a future fair value, only the change in fair value for the year ending March 31, 2004 has been used.

3 2001-2002 figures have been restated to reflect changes to accrual accounting in 2002-2003. As well, the 2001-2002 and 2002-2003 figures have been restated to reflect the changes brought upon by the evaluation of the provincial, territorial and federal bonds from cost to fair value in 2003-2004.

Long-term Forecast

The CPP legislation requires a schedule of contribution rates with a review every three years by the federal and provincial finance ministers. The review determines whether any adjustments to the schedule are necessary. If so, the adjustments are implemented through legislation or agreement among finance ministers, or automatically under a formula that ensures that the Plan will have a reserve equal to approximately two years worth of benefits. Amendments to the rate schedule or the automatic regulation require the approval of at least two thirds of the provinces with at least two thirds of the population of all the provinces.

26 More information relating to 2002-2003 is reported in the CPP financial statements which can be found in the *2003 Public Accounts of Canada*, Volume 1, Section 6, at <http://www.pwgsc.gc.ca/recgen/text/pub-acc-e.html>.

The following table shows the forecast of revenues and expenditures affecting the CPP for the period between December 31, 2005 and December 31, 2025, based on the Office of the Superintendent of Financial Institutions' CPP Nineteenth Actuarial Report as at December 31, 2000.[27] The Assets/Expenditures Ratio reflects the size of the year-end assets relative to the expenditures.

Forecast of Revenues and Expenditures

Year	Contribution Rate	Contributions	Investment Earnings	Expenditures	Assets at Dec. 31	Assets/ Expenditure ratio
	%	$ millions				
2005	9.90	29,247	5,434	24,747	82,745	3.19
2010	9.90	36,414	8,853	31,945	142,253	4.21
2015	9.90	46,463	14,698	42,856	223,170	4.90
2020	9.90	59,016	21,813	58,350	327,682	5.28
2025	9.90	74,064	30,206	78,865	449,134	5.38

27 The Nineteenth Actuarial Report can be found at <http://www.osfi-bsif.gc.ca/eng/office/actuarialreports/index.asp>.

BUDGET DES DÉPENSES

Développement social Canada

Budget des dépenses
2004-2005

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le Budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2004

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès
des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS5

Téléphone : (613) 941-5995
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Internet : http://publications.gc.ca

No. de catalogue : BT31-2/2005-III-121
ISBN 0-660-62583-0

Développement social Canada

Budget des dépenses
2004-2005

Rapport sur les plans et priorités

approuvé par :

l'honorable Ken Dryden, c.p., député,
ministre de Développement social Canada

Message du ministre v
Déclaration de la direction vi
Notre mandat 1
Profil des dépenses prévues de 2004-2005 4
Survol de la planification 5
Plans et priorités par résultat stratégique 11
Organisation et responsabilisation 46
Ressources du ministère par secteur d'activité 48
Dépenses prévues du ministère 49
Sommaire des indicateurs de rendement 50

ANNEXES

Annexe 1 : Répartition des responsabilités de l'ancien DRHC 51
Annexe 2 : Sommaire des paiements de transfert 52
Annexe 3 : Renseignements sur les paiements de transfert non législatifs 53
Annexe 4 : Principaux programmes ou initiatives 56
Annexe 5 : Source des recettes disponibles et des recettes non disponibles 60
Annexe 6 : Coût net du ou des programmes pour l'année budgétaire 61
Annexe 7 : Principales initiatives réglementaires 62
Annexe 8 : Initiatives horizontales 63
Annexe 9 : Stratégie de développement durable 64
Annexe 10 : Comptes à fins déterminées – Régime de pensions du Canada 66

Message du ministre

Les êtres humains sont au cœur du travail que nous accomplissons : les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées, les membres du secteur bénévole. Notre tâche consiste à donner aux parents les outils dont ils ont besoin pour aider leurs enfants à prendre un bon départ dans la vie et à renforcer la capacité du secteur bénévole d'enrichir la qualité de la vie dans les collectivités du Canada. Elle consiste également à assurer la sécurité du revenu des personnes âgées et des personnes handicapées et à favoriser leur pleine participation à la société.

En décembre 2003, le gouvernement du Canada a pris l'engagement de renforcer ce que nous faisons pour les Canadiens et les Canadiennes. Il a fait connaître sa vision d'un Canada de participation et d'inclusion, dont les citoyens sont épaulés au besoin, un pays où les Canadiens et les Canadiennes — les particuliers, les familles et les collectivités — ont à leur disposition les outils nécessaires pour trouver leurs propres solutions, un pays où tous ont la chance de vivre une vie pleine, riche et épanouissante.

Développement social Canada a été mis sur pied pour contribuer à la concrétisation de cette vision. Mais nous ne pouvons pas nous acquitter seuls de cette responsabilité. Tout le monde a un rôle à jouer. Nos partenaires des provinces et des territoires travaillent de concert avec nous. Notre but est d'être là lorsque les Canadiens et les Canadiennes comptent sur nous.

Le présent *Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005* expose nos objectifs. Il fait état des programmes et des activités sur lesquels le Ministère se concentrera pour répondre aux attentes de la population, y compris pour améliorer le soutien qui est dispensé aux enfants et aux familles, rehausser les initiatives destinées aux personnes handicapées, renforcer l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire et mettre en œuvre de nouveaux programmes pour les personnes âgées comme Nouveaux Horizons.

Nous continuerons de dispenser et de renforcer les programmes établis sur lesquels compte la population, comme le Régime de pensions du Canada et la Sécurité de la vieillesse. Nous examinerons également des moyens novateurs de moderniser le service aux Canadiens et Canadiennes — dans la perspective des citoyens.

Je vous invite à prendre connaissance de ce rapport et à vous familiariser davantage avec Développement social Canada et ses plans et priorités. Partout dans le monde, le Canada est reconnu pour ses politiques sociales novatrices, et je suis fier d'avoir l'occasion de les améliorer encore davantage.

L'honorable Ken Dryden, c.p., député,
ministre de Développement social Canada

Déclaration de la direction

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et priorités de 2004-2005 de Développement social Canada.

Ce document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncées dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005* :

- Il décrit fidèlement les plans et les priorités de l'organisation.
- Les données sur les dépenses prévues qu'il renferme respectent les consignes données dans le budget du ministre des Finances et par le Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Le document est complet et exact.
- Il se fonde sur de bons systèmes d'information et de gestion ministérielle.

La structure de rapport sur laquelle s'appuie le présent document a été approuvée par les ministres du Conseil du Trésor et sert de fondement à la responsabilisation sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Nicole Jauvin
Sous-ministre
Développement social Canada

20. Juil. 04.
Date

Notre mandat

Le 12 décembre 2003, le premier ministre Paul Martin annonçait la création d'un nouveau ministère du Développement social (Développement social Canada, ou DSC), dont l'objectif est d'aider le gouvernement à atteindre son but qui est de protéger et de renforcer les assises sociales du Canada, tout en respectant les sphères de compétences fédérales, provinciales et territoriales.

Le tableau qu'on trouvera à la fin de la présente section expose les principaux éléments de notre cadre de responsabilisation.

Comme on peut le voir dans le tableau, notre vision se définit comme : *« Un Canada pour tous, au sein duquel chacun apporte sa contribution et joue un rôle actif dans la société »*. Pour concrétiser cette vision, nous nous sommes donné pour mission de *« renforcer les assises sociales du Canada en appuyant le bien-être des particuliers, des familles et des collectivités ainsi que leur participation au moyen de politiques, de services et de programmes axés sur le citoyen »*.

Depuis la création de notre ministère, nous nous sommes positionnés comme point de convergence dans l'élaboration de la politique sociale ainsi que de la conception et de la mise en œuvre des programmes se rapportant à la sécurité du revenu des Canadiens et des Canadiennes et au bien-être social. Nous nous concentrons particulièrement sur les besoins des aînés, des familles, des enfants et des personnes handicapées. Notre ministère cherche activement à mobiliser le secteur privé, les organisations non gouvernementales et les collectivités dans le cadre de partenariats ayant pour objet de soutenir le développement communautaire et l'économie sociale. Nous travaillons en étroite collaboration avec les autres ministères chargés de responsabilités se rapportant à la politique sociale fédérale ainsi qu'avec des organismes internationaux qui constituent des tribunes au sein desquelles nous pouvons tirer des enseignements de l'expérience des autres et contribuer à l'amélioration des politiques et programmes sociaux d'autres pays. La fourniture de services ministériels destinés à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) aussi bien qu'à notre propre ministère et la mise en œuvre de certains des services de RHDCC sont un autre élément important de notre mandat. Nous fournissons des services intégrés à RHDCC dans les domaines des ressources humaines, des systèmes intégrés et des services financiers et administratifs ainsi que du soutien en matière de service à la clientèle par Internet et par téléphone.

DSC offre une base solide de politiques, de programmes et de prestation de services à la population canadienne

DSC compte quelque 12 000 fonctionnaires qui ont la responsabilité de dépenser près de 53 milliards de dollars au bénéfice de la population canadienne. De loin la composante la plus importante de ces dépenses regroupe nos grands programmes de soutien du revenu; en effet, 97 % des dépenses de DSC représentent les prestations de soutien du revenu versées aux Canadiens et aux Canadiennes en vertu des lois adoptées par le Parlement. Ces prestations sont versées dans le cadre du programme de la Sécurité de la vieillesse,

qui est financé à même les recettes fiscales générales, et de toute la gamme des prestations du Régime de pensions du Canada, programme à caractère contributif qui ne fait pas partie du Trésor[1].

D'autres programmes de DSC nécessitent des dépenses de fonctionnement, par exemple les dépenses à l'appui de la Prestation nationale pour enfants. Il s'agit de l'un de nos programmes de soutien pour les familles et les enfants, tout comme l'Entente sur le développement de la petite enfance et le Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, par l'entremise desquels nous collaborons avec les provinces et les territoires. Nous favorisons le renforcement de la capacité des collectivités, du secteur privé et du secteur bénévole lorsqu'il s'agit de promouvoir l'inclusion et la participation de tous les citoyens, notamment dans le cadre du Programme de partenariats pour le développement social et de l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire. Outre les prestations du RPC destinées aux personnes handicapées, des programmes comme le Fonds d'intégration et les nouvelles Ententes sur le marché du travail, visant les personnes handicapées et conclues avec les provinces et les territoires, offrent des subventions et des contributions pour promouvoir la pleine participation des Canadiens et des Canadiennes handicapés au marché du travail, aux études et à la vie communautaire.

Pour appuyer tous ces programmes, nous nous efforçons d'élaborer et de diffuser des connaissances les enjeux et les tendances de la politique sociale ainsi que sur les progrès que nous avons réalisés en vertu de l'Entente cadre sur l'union sociale, afin d'accroître la collaboration intergouvernementale et faire avancer la politique sociale. Cette démarche coopérative reconnaît que la plupart des questions sociales sont des champs de compétence partagée et qu'il faut travailler avec tous les partenaires pour établir des objectifs, cibler les ressources et passer aux actes.

Développement social Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) exercent leurs activités selon un modèle de partage des responsabilités dans la prestation des services; cela signifie que chaque ministère assume certaines responsabilités pour le compte de l'autre, en plus de ses propres responsabilités. Ainsi, DSC est responsable du service à la clientèle par Internet et par téléphone pour les deux ministères, mais chaque ministère est responsable de ses propres services postaux. DSC gère également les fonctions qui assurent l'intégrité des programmes, comme la délivrance des numéros d'assurance sociale, l'administration du Registre d'assurance sociale et les responsabilités connexes qui soutiennent le travail des deux ministères. RHDCC est responsable d'exécuter les programmes des deux ministères, par le biais de ses services en personne, dispensés dans plus de 300 centres répartis d'un bout à l'autre du Canada. Ce modèle de partage des responsabilités a été conçu pour que les Canadiens et Canadiennes reçoivent des services de grande qualité et rentables, grâce à une infrastructure intégrée commune de prestation des services et des bénéfices qui permet de réduire les chevauchements et les doubles emplois.

1 Le Régime de pensions du Canada, qui est un compte à fins déterminées, sera décrit de façon plus détaillée dans une autre section du présent rapport.

Mandat de Développement social Canada

Vision

Un Canada pour tous, au sein duquel chacun apporte sa contribution et joue un rôle actif.

Mission

Renforcer les assises sociales du Canada en contribuant au mieux-être des personnes, des familles et des collectivités, et en favorisant leur participation grâce à des politiques, des programmes et des services axés sur les citoyens. Nous atteindrons ces objectifs en réduisant les obstacles et en facilitant l'accès aux possibilités; investissant dans les gens et en renforçant les capacités des collectivités; offrant un service transparent, novateur et adapté aux besoins des clients, tant à l'interne qu'à l'externe; collaborant avec des partenaires fédéraux, d'autres gouvernements et les collectivités; aidant nos employés et employées; et servant les Canadiens et Canadiennes avec intégrité et engagement.

	Soutien du revenu	Inclusion et participation	Collectivités dynamiques	Investissements dans les enfants et les familles	Innovation en matière de services
Résultats	Un Canada où la qualité de vie des aînés et leur inclusion sont améliorées et où la pauvreté est réduite au moyen de pensions, de prestations et de soutiens gouvernementaux durables.	Un Canada où la participation sociale et économique des personnes handicapées est rehaussée.	Un Canada où des collectivités dynamiques et inclusives répondent aux besoins de la population en matière de développement social.	Un Canada où les capacités des particuliers, des enfants, des familles et des collectivités sont renforcées afin de promouvoir l'inclusion sociale, la participation et le bien être.	Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens.
Activités relatives aux programmes	Régime de pensions du Canada – prestations de retraite, au survivant et de décès Prestations Administration Sécurité de la vieillesse/ Supplément de revenu garanti Prestations Administration	Régime de pensions du Canada, Invalidité Prestations du RPC, Invalidité Administration du RPC, Invalidité Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées Ententes fédérales-provinciales-territoriales Administration Fonds d'intégration des personnes handicapées Subventions et contributions Administration	Programme de partenariats pour le développement social Subventions et contributions Administration Initiative sur le secteur bénévole et communautaire Nouveaux horizons Comprendre la petite enfance	Prestation nationale pour enfants Entente sur le développement de la petite enfance Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants	Modernisation du service pour les Canadiens – Recherche et développement Prestation des services à l'échelle de l'organisation

Prestation des services et distribution des prestations selon des principes de gestion moderne

Services généraux et communs

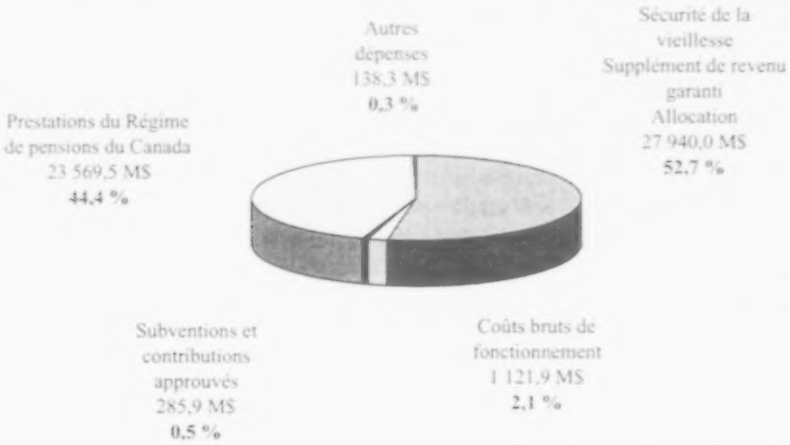
Clients : Personnes âgées, personnes handicapées, collectivités, organismes communautaires, enfants, familles et individus

Partenaires : Ordres de gouvernement, Canadiens et députés les représentant, employeurs, syndicats, fournisseurs de services, organismes communautaires, secteurs bénévole et sans but lucratif, organismes non gouvernementaux, partenaires de recherche, organismes internationaux.

Profil des dépenses prévues de 2004-2005

DSC a des dépenses à l'égard des programmes et services de plus de 53 milliards de dollars, dont 97 % des dépenses ou 51 milliards de dollars, bénéficient directement aux Canadiens et aux Canadiennes par le biais du Régime de pensions du Canada (RPC) et des programmes de la Sécurité de la vieillesse (SV).

TOTAL CONSOLIDÉ: 53 055,6 M$



DÉPENSES BRUTES DE DSC		
Coûts nets de fonctionnement		382,2
Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes:		
Régime de pensions du Canada	228,1	
Compte d'assurance-emploi	511,6 [1]	739,7
Coûts bruts de fonctionnement		**1 121,9**
Subventions et contributions autorisées		**285,9** [2]
Total des dépenses brutes		1 407,8
Autres - Coûts et montants recouvrés du RPC		**138,3** [4]

PAIEMENTS DE TRANSFERT LÉGISLATIFS	
Subventions et contributions législatives:	
Programme de la Sécurité de la vieillesse	21 553,0
Supplément de revenu garanti	5 949,0
Paiements d'allocation	438,0
Total	**27 940,0**
Prestations du Régime de pensions du Canada	**23 569,5**
Total des paiements de transfert législatifs	**51 509,5** [3]

[1] Le compte d'assurance-emploi (a.-e.) est sous le portfolio de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) mais DSC recouvre des coûts pour des services rendus au Programme d'assurance-emploi tels que les services ministériels et les prestations de service.

[2] Les coûts totaux d'opération incluent les services de ressources humaines, les services financiers et administratifs et les services de systèmes pour RHDCC.

[3] Les Canadiens bénéficient directement de ce montant.

[4] Represente les frais d'administration ayant trait au RPC des autres ministères et exclut les frais d'administration du RPC de DSC qui font partis des coûts de fonctionnement.

Survol de la planification

Le présent rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005 expose les priorités de Développement social Canada (DSC) en matière de politiques, de programmes et de prestation de services pour les exercices 2004-2005, 2005-2006 et 2006-2007, tout en reflétant le contexte social et gouvernemental plus vaste dans lequel DSC exerce ses activités ainsi que son engagement de gérer lesdites activités en vue d'obtenir des résultats qui comptent aux yeux des Canadiens et des Canadiennes.

Pour cibler ses ressources et ses priorités, DSC a mis en place un cadre de planification ministérielle axée sur les citoyens. Nous avons largement défini nos résultats stratégiques et nos priorités en fonction des répercussions que nous souhaitons avoir sur la vie des Canadiens et Canadiennes et sur leurs collectivités.

Les facteurs sur lesquels reposent nos priorités

Le contexte environnemental

DSC a vu le jour en décembre 2003, pour renforcer les assises sociales du Canada en soutenant le bien-être des particuliers, des familles et des collectivités par l'entremise de politiques, de programmes et de services axés sur les citoyens.

DSC est fermement déterminé à rehausser la citoyenneté sociale et l'égalité des chances pour que tous les Canadiens et les Canadiennes puissent participer pleinement à la société et à l'économie; les deux sont au cœur des valeurs fondamentales de la société canadienne. Notre processus de planification a pris en considération une série d'importants facteurs qui influencent les politiques sociales, les programmes et la fourniture de services qui se répercutent sur la population.

Les pressions qui s'exercent sur les familles : À titre de ministère responsable de politiques et de programmes d'aide et de soutien destinés aux enfants, aux familles et aux collectivités, DSC sait pertinemment que le bien-être des enfants est un déterminant de notre qualité de vie actuelle au Canada et de notre productivité future. En même temps, nous sommes sensibilisés au nombre croissant de familles avec enfants qui font face à des défis de plus en plus grands lorsqu'elles tentent d'équilibrer responsabilités professionnelles et responsabilités familiales et de subvenir aux besoins de leurs enfants en matière de bien-être et de développement. Plus de 70 % des parents de familles monoparentales et des parents de familles biparentales travaillent, ce qui signifie qu'ils ont moins de temps et d'énergie à consacrer aux enfants, aux parents vieillissants ou à un membre handicapé de la famille.

Changements démographiques : À titre de ministère responsable des programmes publics de pension du gouvernement, DSC est conscient des répercussions du vieillissement de la population canadienne. Les personnes âgées représentent actuellement 13 % de la population et cette proportion sera de 20 % d'ici 2025. Dès 2011, le pourcentage des Canadiens et des Canadiennes qui font partie de la population active diminuera à mesure que les baby-boomers prendront leur retraite. Le défi que nous avons

à relever, consiste donc à explorer de meilleurs moyens d'aider les gens à faire la transition entre travail et retraite.

La pauvreté et l'exclusion sociale : Les personnes dont le revenu est continuellement faible sont souvent beaucoup moins susceptibles de participer pleinement à la société à titre de citoyens, de travailleurs, de parents, de bénévoles et de personnes soignantes. C'est particulièrement notable chez les personnes handicapées; en effet, au Canada, 22 % des personnes handicapées d'âge actif vivent sous le seuil de faible revenu, soit plus du double de la proportion des Canadiens et des Canadiennes d'âge actif qui ne souffrent pas d'invalidité. En 2002, 10,2 % des enfants vivaient dans la pauvreté. Les programmes publics de pension ont permis d'améliorer considérablement la qualité de vie de la population, le Canada affichant le plus bas taux de faibles revenus chez les personnes âgées, parmi les pays de l'OCDE. Toutefois, il existe encore des foyers de pauvreté chez nos aînés, les femmes âgées et les personnes âgées seules étant particulièrement vulnérables.

Mondialisation : En cette ère de mondialisation, une population instruite, diverse et en bonne santé, des systèmes de protection sociale inclusifs et des collectivités dynamiques et viables sont autant d'éléments critiques pour assurer la préservation et la croissance de l'économie d'un pays et de sa qualité de vie. Il arrive de plus en plus souvent que les normes et les niveaux de référence établis à l'échelle internationale reposent sur des indicateurs sociaux lorsqu'il s'agit de mesurer et d'évaluer le rendement et de déterminer les points forts et les points faibles. Ainsi, l'édition de 2004 du rapport sur le développement des Nations Unies classe le Canada au quatrième rang de l'indice du développement humain, à partir d'un panier complexe de mesures comme le revenu, la scolarité, l'espérance de vie, etc.

Les attentes de la population canadienne concernant la prestation de services et la responsabilisation : Tous ces facteurs environnementaux imposent au gouvernement d'adapter continuellement sa façon de diffuser l'information et de dispenser des services et aussi d'obtenir des résultats rentables. Comme les Canadiens et Canadiennes veulent avoir le même accès facile à l'information et aux services et la même garantie de protection des renseignements personnels que ceux que leur offrent les banques, les compagnies d'assurance et d'autres entreprises du secteur privé, les gouvernements doivent offrir des services et des prestations plus intégrés et prendre des mesures pour consolider leurs offres, que ce soit à l'échelle de ministères individuellement, à l'échelle de nombreux ministères ou à l'échelle des juridictions. De tels changements exigent une meilleure utilisation de la technologie tout en prenant les mesures qui s'imposent pour répondre aux attentes en matière de protection de la vie privée; ils exigent aussi que les deniers publics soient utilisés avec plus d'intégrité. En fin de compte, les interactions avec les Canadiens et Canadiennes, aujourd'hui, doivent être axées sur les citoyens et se concentrer sur la responsabilisation devant les résultats.

Un cadre stratégique pour le développement social au Canada

La création de DSC constitue une occasion d'explorer de nouvelles façons de promouvoir le développement social et aussi de renouveler et de renforcer des partenariats sociaux efficaces qui répondent aux nouveaux besoins de la population dans ce domaine. En 2004-2005, DSC commencera à établir un fondement conceptuel en vue de la mise au point d'un cadre intégré de politique sociale et des plans nécessaires à sa mise en œuvre ultérieure, y compris des consultations. Le cadre de politique sociale exhaustif qui en résultera reposera sur la solide base des programmes et des politiques à caractère social que les gouvernements ont mis sur pied au fil des ans pour soutenir le bien-être des particuliers, des familles et des collectivités ainsi que leur participation et leur inclusion à la société canadienne.

C'est de ces travaux conceptuels et du cadre auxquels ils donneront lieu dont s'inspirera DSC pour l'orientation stratégique nouvelle et évolutive qu'il adoptera dans sa planification au cours des trois prochaines années. Nous consulterons la population canadienne au sujet des enjeux sociaux et nous travaillerons en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, le secteur sans but lucratif et le secteur bénévole ainsi que d'autres partenaires de la société canadienne pour élaborer des politiques, des programmes et des services à caractère social qui répondent aux besoins du XXI^e siècle.

Un soutien efficace à l'intention des enfants et des familles sera l'un des axes de notre cadre stratégique. Selon de solides données probantes, les investissements qui donnent les meilleurs résultats sur le plan social sont ceux que l'on fait au cours des premières années de la vie, au moment où se construisent les bases de la santé, du bien-être et de l'apprentissage plus tard au cours de la vie. Par exemple, pour continuer de nous concentrer sur des services d'apprentissage et de garde de qualité pour les jeunes enfants, nous devrons nous demander quelles mesures sont nécessaires pour que tous les enfants du Canada prennent un bon départ dans la vie et que les familles disposent des outils dont elles ont besoin pour les entourer de soins et de sollicitude.

La pauvreté et l'exclusion constitueront un autre axe. En dépit des améliorations significatives des dernières années, par exemple au chapitre de la réduction des taux de pauvreté chez les enfants et chez les personnes âgées à faible revenu, il y a encore beaucoup trop de Canadiennes et de Canadiens qui n'ont pas le revenu et les ressources nécessaire pour participer pleinement à la société à titre de citoyens, de travailleurs, de parents, de bénévoles et d'aidants naturels. Nous continuerons de travailler avec les groupes défavorisés et vulnérables de la société pour rehausser leur participation et leur inclusion à la société canadienne, et nous renouvellerons nos efforts pour nous attaquer à la pauvreté et à l'exclusion.

Donner aux Canadiens et aux Canadiennes les moyens de gérer les transitions entre le travail et la retraite, voilà qui sera un autre axe de notre cadre de référence. Même si le Canada est le seul pays du G-7 et l'un des rares pays de l'OCDE à avoir pris les mesures nécessaires pour provisionner à long terme son régime de pensions publiques, le défi démographique que représente la retraite de la génération des baby-boomers et les

répercussions socioéconomiques qui s'ensuivront nous incitent à explorer des moyens nouveaux et novateurs pour aider les Canadiens et les Canadiennes à gérer les transitions plus efficacement et ainsi réduire le risque pendant les années de préretraite.

Notre cadre repose sur le principe voulant que toutes les parties prenantes qui s'intéressent à la politique sociale doivent travailler de manière harmonieuse, responsable et efficace, afin de mieux répondre aux besoins des citoyens. Par exemple, même si les gouvernements ont investi des ressources substantielles pour améliorer la vie des personnes âgées et se sont concertés pour mieux collaborer dans les dossiers concernant ces dernières, nous pouvons en faire plus pour veiller à ce que les politiques et programmes soient coordonnés au-delà des lignes de démarcation des divers ordres de gouvernement ou des ministères, et produisent de meilleurs résultats pour les Canadiens et les Canadiennes.

À titre de point de convergence de la politique sociale au Canada, notre cadre examinera des moyens de renforcer la base de données probantes sur les enjeux du développement social en concevant et en finançant les analyses statistiques, les indicateurs et les travaux de recherche nécessaires, afin que toutes les administrations et tous les partenaires du développement social puissent se fonder sur une base d'information commune aux fins de l'évaluation des enjeux et des options à envisager.

Le nouvel enjeu du rôle de l'économie sociale dans le développement communautaire fera l'objet de nos travaux d'analyse. Nous comptons examiner des moyens de promouvoir des pratiques novatrices dans divers domaines : nouvelles formes d'entreprise sociale, nouvelles approches face au secteur bénévole; nouveaux rôles et partenariats avec des entreprises se comportant en bons citoyens; et amélioration de la coordination gouvernementale et modernisation des services.

La modernisation des modes de fourniture des services est au cœur du plan d'action de DSC

En 2004-2005, nous verserons des prestations de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada à quelque 5,2 millions de Canadiens et de Canadiennes. Le nombre de ces prestataires s'accroît, de sorte que les services doivent être fournis de la façon la plus efficace possible, la mieux axée sur les citoyens.

DSC et Ressources humaines et Développement des compétences Canada veulent transformer la façon dont ils dispensent leurs services pour offrir aux Canadiens et Canadiennes un guichet de services unique et homogène par le biais de l'initiative de modernisation du service pour les Canadiens (MSC), dont DSC est responsable. Dans le cadre de cette initiative, nous explorons et faisons des changements fondamentaux susceptibles de répondre aux attentes des Canadiens et Canadiennes qui font affaire avec nous, y compris les entreprises et le secteur bénévole.

La MSC intègre les travaux que nous menons actuellement pour améliorer le système des numéros d'assurance sociale ainsi que le travail amorcé dans le cadre du projet de gouvernement en direct et l'initiative d'amélioration des services. Ces activités reflètent

les engagements que le gouvernement a pris envers le Parlement, la vérificatrice générale et la population canadienne.

Responsabilisation et efficacité

Le gouvernement et les citoyens s'attendent à ce que les ministères et organismes améliorent la responsabilisation et l'efficacité dans toutes leurs activités. En sa qualité de nouveau ministère, Développement social Canada est bien placé pour jeter un regard neuf sur la façon dont nous sommes organisés et dont nous définissons et suivons de près responsabilisation et rendement. Le Ministère est en train de mettre en place la structure organisationnelle et de gouvernance nécessaire et d'élaborer un cadre de responsabilisation en gestion qui doit lui permettre de se concentrer sur les initiatives les plus susceptibles de donner des résultats efficaces. En 2004-2005, nous mettrons la dernière main aux principales composantes de base de l'administration et de la gestion des ressources humaines et financières qui nous sont confiées.

Progresser en 2004-2005

À mesure que DSC progressera sur cette voie plus large, une partie importante de notre programme consistera à lancer deux séries complémentaires d'initiatives immédiates et précises.

Concrétiser des engagements particuliers du gouvernement du Canada envers la population canadienne

Nous aiderons le gouvernement à concrétiser les engagements qu'il a pris envers les Canadiens et Canadiennes dans le Discours du Trône de février 2004 et les engagements subséquents pris par le premier ministre, dont les suivants :

- Étendre le projet-pilote *Comprendre la petite enfance* à au moins 100 collectivités de plus, afin de repérer les enfants dont la capacité d'apprentissage est vulnérable;
- Appuyer la collaboration fédérale avec les provinces et territoires pour combler les lacunes dans la scolarisation et l'acquisition de compétences, dans le soutien du milieu de travail et dans l'adaptation du milieu de travail pour les personnes handicapées;
- Faire progresser l'initiative du secteur bénévole;
- Travailler avec les provinces et territoires à l'élaboration d'un programme national d'apprentissage précoce et de garde d'enfants au XXI^{e} siècle;
- Soutenir les efforts du gouvernement du Canada pour travailler avec les provinces, les territoires et des groupes d'intervenants pour élaborer une stratégie globale de renforcement du soutien aux personnes soignantes;
- Évaluer les besoins des personnes âgées à faible revenu, en s'attachant particulièrement à la sécurité du revenu et en incluant le supplément de revenu

garanti; mettre en œuvre le programme *Nouveaux Horizons* pour les personnes âgées afin de leur garantir une bonne qualité de vie et une pleine participation à la société;

- Améliorer la coordination des politiques et programmes du gouvernement du Canada à l'intention des personnes âgées;
- Élaborer de nouvelles stratégies pour rehausser les programmes de développement commercial à l'intention des entreprises de l'économie sociale et aux fins du développement économique communautaire.

Atteindre les cibles à court terme des objectifs à plus long terme de DSC

DSC a défini quatre priorités générales qui lui permettront d'atteindre ses résultats stratégiques :

- Amorcer les travaux conceptuels qui pourront mener à l'élaboration d'un cadre de référence pour une politique globale de développement social pour les Canadiens et Canadiennes, cadre qui offre un leadership national pour répondre aux besoins de la population dans ce domaine; mettre en œuvre les initiatives de premier plan découlant du Discours du Trône de février 2004 et du Budget de mars 2004.
- Adopter une démarche intégrée pour la politique, les programmes et la prestation des services, dans le respect des normes les plus élevées en matière d'excellence en gestion, d'administration, de responsabilisation et de probité financière.
- Établir des normes d'excellence en matière de service qui protègent l'intégrité des programmes de Développement social Canada et de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, pour le compte des contribuables et de tous les citoyens; veiller à ce que les Canadiens et Canadiennes reçoivent des services pertinents et opportuns qui correspondent à leurs besoins.
- Fournir à Développement social Canada et à Ressources humaines et Développement des compétences Canada des services ministériels partagés efficaces dans les domaines de la gestion des ressources humaines, des finances et de l'administration ainsi que des systèmes.

Les mesures à prendre pour concrétiser les engagements du gouvernement du Canada envers la population canadienne et atteindre les cibles à court terme des objectifs à plus long terme de DSC sont reflétées dans les priorités individuelles et les produits livrables décrits dans le cadre de chaque résultat stratégique, dans la section suivante.

Plans et priorités par résultat stratégique

Comme on l'a vu dans le survol de la planification, Développement social Canada s'est doté d'un cadre de planification assorti de résultats stratégiques axés sur les citoyens. Les priorités qui correspondent à chaque résultat stratégique sont énumérées dans le tableau ci-dessous puis examinées en détail dans les sections qui suivent. Conformément aux directives du Secrétariat du Conseil du Trésor :

- **les nouvelles priorités** abordent de nouveaux enjeux ou de nouvelles questions qui revêtent un intérêt particulier pour le ministère;
- **les priorités courantes** sont les enjeux ou les questions d'intérêt qui ont été présentés dans le rapport précédent sur les plans et les priorités (mais pas nécessairement dans les mêmes termes) et dont on peut normalement s'attendre à ce qu'ils se poursuivent, comme par exemple la gestion efficace d'un important programme de prestations prescrit par la loi;
- **les priorités antérieures** sont les enjeux ou les questions d'intérêt qui ont été présentés antérieurement et dont on s'attend à ce qu'elles s'achèvent selon un calendrier précis, comme par exemple la mise en œuvre d'une importante initiative gouvernementale pluriannuelle dont la fin est prévue à une date déterminée.

Les priorités globales exposées à la fin de la section précédente ont été intégrées aux résultats stratégiques pertinents. Dans certains cas, elles correspondent expressément aux résultats stratégiques; dans d'autres cas, les mesures que nous prendrons aux fins de la réalisation de divers résultats stratégiques contribueront à la concrétisation de ces priorités globales.

Résultat stratégique	Priorités pour 2004-2005
1. Un Canada où la qualité de vie des aînés et leur inclusion sont améliorées et où la pauvreté est réduite au moyen de pensions, de prestations et de soutiens gouvernementaux durables	❖ Dispenser systématiquement un service uniforme à la population canadienne (priorité courante) ❖ Influencer les plans d'action stratégiques du Canada et d'autres pays pour ce qui concerne la sécurité du revenu, le vieillissement et les personnes âgées, à l'échelle de toutes les administrations et de tous les gouvernements (priorité courante)
2. Un Canada où la participation sociale et économique des personnes handicapées est rehaussée	❖ Assurer le leadership au nom du gouvernement fédéral dans les dossiers touchant les personnes handicapées (priorité courante) ❖ Bâtir des partenariats stratégiques (priorité courante) ❖ Renforcer la capacité des collectivités à l'égard des personnes handicapées (priorité courante) ❖ Remplir les engagements pris devant le Parlement au sujet des prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada (nouvelle priorité)

Résultat stratégique	Priorités pour 2004-2005 suite
3. Un Canada où des collectivités dynamiques et inclusives répondent aux besoins de la population en matière de développement social	❖ Assurer leadership, supervision et coordination au nom du gouvernement fédéral pour le renforcement de la capacité du secteur des organismes sans but lucratif à caractère social et du secteur bénévole (nouvelle priorité) ❖ Élaborer, concevoir et mettre en œuvre le programme *Nouveaux Horizons* pour les aînés (nouvelle priorité) ❖ Étendre l'initiative *Comprendre la petite enfance* (nouvelle priorité) ❖ Continuer de faire des investissements stratégiques et travailler en partenariat avec des organismes sans but lucratif qui s'occupent de répondre aux besoins en matière de développement social des personnes handicapées, des enfants et des familles, et d'autres populations vulnérables (priorité courante)
4. Un Canada où les capacités des particuliers, des enfants, des familles et des collectivités sont renforcées afin de promouvoir l'inclusion sociale, la participation et le bien-être	❖ Veiller à la mise en œuvre efficace de l'initiative de la Prestation nationale pour enfants (priorité courante) ❖ Veiller à la mise en œuvre efficace de l'Entente sur le développement de la petite enfance (priorité courante) ❖ Veiller à la mise en œuvre efficace du Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (priorité courante) ❖ Veiller à la mise en œuvre efficace de la Prestation pour enfants handicapés (nouvelle priorité)
5. Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens	❖ Apporter des améliorations à l'infrastructure nationale de l'identité et de l'intégrité (priorité antérieure) ❖ Adopter une formule rationalisée et intégrée à l'échelle gouvernementale pour la collecte, l'utilisation et la conservation de renseignements sur les listes de paye, le salaire et le revenu (priorité antérieure) ❖ Poursuivre l'élaboration d'une stratégie de service et de bouquets de services (priorité antérieure) ❖ Offrir à l'échelle de l'organisation des services à la clientèle par Internet et par téléphone pour Développement social Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (priorité antérieure) ❖ Simplifier et rationaliser les prestations et la fourniture des services (priorité courante) ❖ Élaborer une stratégie et un plan d'action pour la fourniture des services dans les régions (nouvelle priorité)
6. Des services ministériels efficaces	❖ Dispenser à DSC et à RHDCC des services ministériels partagés efficaces dans les domaines des ressources humaines, des services financiers et administratifs et des systèmes intégrés (nouvelle priorité) ❖ Soutenir un effectif dynamique (priorité courante) ❖ Assurer une administration et une responsabilisation efficaces (priorité courante)

Résultat stratégique 1 :

Un Canada où la qualité de vie des aînés et leur inclusion sont améliorées et où la pauvreté est réduite au moyen de pensions, de prestations et de soutiens gouvernementaux durables.

En 2003, 4,1 millions de Canadiens et de Canadiennes avaient 65 ans ou plus et leur nombre devrait atteindre 6,4 millions en 2020, soit près d'un Canadien sur cinq; leur groupe est donc celui qui affiche la croissance la plus rapide au sein de la société canadienne. Aujourd'hui, les personnes âgées sont généralement en meilleure santé, plus instruites et plus à l'aise financièrement que les personnes âgées des générations précédentes. En outre, elles vivent plus longtemps. En 1996, l'espérance de vie restante d'une personne de 65 ans était estimée à 18,4 ans, soit approximativement six mois de plus qu'en 1992, trois ans de plus qu'en 1971 et cinq ans de plus qu'en 1921.

Même si beaucoup de ministères et organismes du gouvernement du Canada dispensent des services et des soutiens qui bénéficient aux personnes âgées, Développement social Canada apporte une contribution particulièrement significative à leur bien-être social, car il a la responsabilité des prestations de revenu qu'elles reçoivent en vertu du Régime de pensions du Canada (RPC) et de la Sécurité de la vieillesse (SV)[2].

Ce résultat stratégique tourne en grande partie autour de notre responsabilité relativement aux activités qui découlent globalement des politiques et programmes visant à assurer le bien-être matériel des personnes âgées. Il englobe également l'attention de plus en plus pointue que nous portons aux enjeux stratégiques plus vastes qui concernent les besoins des personnes âgées et une société vieillissante. Nous reviendrons sur notre engagement en faveur de services novateurs et de meilleure qualité pour les personnes âgées par l'entremise de nos programmes de soutien du revenu lorsque nous examinerons le Résultat stratégique 5, *Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens*. Quant à notre engagement en faveur de l'amélioration de la participation des personnes âgées à la vie de leur collectivité par le remaniement du programme *Nouveaux Horizons* pour les aînés, nous y reviendrons lorsque nous examinerons le Résultat stratégique 3, *Un Canada où des collectivités dynamiques et inclusives répondent aux besoins de la population en matière de développement social.*

Pour ce qui est du Résultat stratégique 1, il représente 92 % de toutes les dépenses de DSC. En 2003-2004, des prestations de Sécurité de la vieillesse (SV) totalisant 27 milliards de dollars ont été versées aux Canadiens et Canadiennes de 65 ans et plus et à leurs conjointes/conjoints ou partenaires de fait. Des prestations de retraite du Régime de pensions du Canada (RPC) d'un montant de 15,9 milliards de dollars ont été versées à 3 millions de prestataires. La vaste majorité des 5,2 millions de Canadiens et Canadiennes qui ont touché des prestations du RPC et de la SV appartenait au troisième âge ou s'en rapprochait. Les prestations administrées en vertu de ces programmes

2 On trouvera un complément d'information au sujet du Régime de pensions du Canada à l'annexe 10 et au sujet de la Sécurité de la vieillisse à l'annexe 4 des présentes.

comprennent les prestations de retraite et les prestations au survivant du RPC et des prestations de la SV comme la pension de base, le Supplément de revenu garanti (SRG) et l'Allocation.

Notre planification tient compte des répercussions d'une société vieillissante, que ce soit pour préserver la solidité du système de revenu de retraite du Canada ou pour prendre en considération d'autres répercussions sur les personnes âgées, les familles et la société. Ainsi, des pressions croissantes sont attribuables à la fourniture des soins, tant du point de vue des personnes âgées qui ont besoin d'un certain soutien pour conserver leur autonomie que de celui des personnes soignantes non officielles qui s'occupent d'un membre de leur famille, âgé ou non. Notre planification reconnaît également les répercussions d'autres changements qui se manifestent dans la société, car les personnes âgées reflètent la diversité croissante de la population canadienne.

Notre planification s'intéresse de plus en plus à la diversité des personnes âgées telle qu'elle se manifeste dans leurs différents groupes d'âge. Par exemple, les personnes qui arrivent à 65 ans doivent faire face à des enjeux se rapportant à la transition entre le travail et la retraite et à la fourniture de soins à autrui. Les personnes de 65 à 80 ans s'intéressent aux enjeux de l'inclusion sociale et de la vie active. Les personnes âgées de plus de 80 ans tendent à faire face à des enjeux comme la santé, des besoins plus grands en matière de logement adéquat, les soins à domicile, le transport et d'autres services, en plus d'un isolement social croissant.

Nous avons deux grandes priorités à l'appui de ce résultat stratégique, soit de dispenser systématiquement un service uniforme à la population canadienne et d'influencer les plans d'action stratégiques du Canada et d'autres pays pour ce qui concerne la sécurité du revenu, le vieillissement et les personnes âgées. Pour les citoyens, ces activités résulteront en politiques actualisées et en programmes réceptifs qui répondent aux besoins des personnes âgées d'aujourd'hui et de demain.

Résultat stratégique 1 :

Un Canada où la qualité de vie des aînés et leur inclusion sont améliorées et où la pauvreté est réduite au moyen de pensions, de prestations et de soutiens gouvernementaux durables[1]

Financement	Autorités (Redressées)[2]	Dépenses prévues		
(en millions de dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses de fonctionnement brutes	224,9	**232,1**	232,0	228,9
Paiements de transfert législatifs				
Sécurité de la vieillesse[3]	26 902,4	**27 940,0**	28 975,0	
Prestations du Régime de pensions du Canada[3]	19 505,4	**20 401,4**	21 312,6	
Total	46 632,7	**48 573,5**	50 519,6	
Équivalents temps plein	2 868	**3 055**	3 055	2 999

1 Ces données comprennent les 450 ÉTP et les 25 millions de dollars liés aux services par téléphone fournis par les PSR, qui servent aussi à appuyer les résultats stratégiques n^{os} 2 et 5. Pour obtenir des précisions sur les avantages de ces ressources pour les Canadiens, veuillez consulter la section intitulée Résultat stratégique n° 5 : Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens.

2 Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) en Développement social Canada (DSC) et en Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC).

3 Les dépenses prévues pour le Régime de pensions du Canada (RPC) et la Sécurité de la vieillesse (SV) sont disponibles pour les années de planification 2004-2005 et 2005-2006 seulement.

Dispenser systématiquement un service uniforme à la population canadienne (priorité courante)

Outre les améliorations et les innovations en matière de services dont il sera question lorsque nous examinerons le Résultat stratégique 5, *Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens*, DSC joue un rôle fondamental dans l'administration globale et la mise en œuvre du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse. Par exemple, selon les projections, nous devrons être en mesure de traiter :

- 807 747 demandes de prestations de SV/SRG;
- 226 935 demandes de prestations de retraite du RPC;
- 4 011 815 transactions relatives au maintien des comptes de la SV et du RPC (sans compter les transactions relatives aux prestations d'invalidité du RPC);
- 4 100 268 appels de Canadiens et de Canadiennes qui ont des questions au sujet du RPC et de la SV.[3]

3 Les fonds dont disposent les programmes de la sécurité du revenu pour les centres d'appel sont confiés à contrat à la MSC, qui dispense ce service selon un modèle de service à la clientèle par Internet et par téléphone à l'échelle de l'organisation. On trouvera plus de détails à ce sujet dans la section qui examine le Résultat stratégique 5, *Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens*.

Nous maintiendrons ces services et d'autres services aux Canadiens et Canadiennes en continuant de leur offrir de l'information, des prestations et des services concernant les pensions publiques. Nous respecterons nos engagements en matière de services à toute la clientèle au Canada, autant par l'entremise de nos bureaux régionaux qu'à l'administration centrale.

La signature d'accords de sécurité sociale avec d'autres pays sera l'un des grands axes de ces travaux[4]. Grâce à de tels accords, les personnes qui ont vécu et travaillé à l'étranger peuvent toucher les pensions auxquelles elles ont droit. Ils assurent ainsi une meilleure protection en matière de sécurité sociale aux migrants. En 2004-2005, nous comptons signer des accords avec l'Estonie, la Lettonie et la Lituanie, tenir des discussions de mise en œuvre avec la Turquie, renégocier l'accord existant avec la France et entamer des négociations avec le Japon.

Influencer les plans d'action stratégiques du Canada et d'autres pays pour ce qui concerne la sécurité du revenu, le vieillissement et les personnes âgées, à l'échelle de toutes les administrations et de tous les gouvernements (priorité courante)

Selon une étude que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a menée auprès de neuf pays développés, « le Canada est le pays qui a le moins de mal à veiller au bien-être économique des retraités et à protéger les catégories vulnérables »[5], ce que confirme la hausse de 22 % du revenu moyen des personnes âgées au Canada entre 1981 et 1998, par rapport à 2 % seulement chez les personnes de 16 à 64 ans[6]. Cette hausse signale l'efficacité du système diversifié de revenu de retraite du Canada, qui se compose des éléments suivants :

- la Sécurité de la vieillesse (SV), le Supplément de revenu garanti (SRG) et l'Allocation, qui assurent un revenu de base aux personnes du troisième âge (et à celles qui s'en approchent), et qui sont financés directement par le gouvernement fédéral;
- le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime des rentes du Québec (RRQ), qui sont financés par les employeurs, les employés et les travailleurs autonomes et par les intérêts que rapportent les placements gérés par l'Office d'investissement du RPC (le RPC est régi conjointement par le gouvernement fédéral et les provinces);
- des régimes de pension privés et des régimes enregistrés d'épargne-retraite;
- des mesures fiscales conçues pour réduire le fardeau fiscal des Canadiens et des Canadiennes plus âgés (crédit en raison de l'âge et crédit pour revenu de pension);

---

4 http://www.dsc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/sva-gxr.shtml

5 « Vieillissement et revenus : Les ressources des retraités dans 9 pays de l'OCDE », Organisation de coopération et de développement économiques, Paris, 2001, p. 19.

6 http://www.hc-sc.gc.ca/personnes_âgées-aines/pubs/factoids/2001/no12_f.htm

- les suppléments provinciaux destinés aux personnes à faible revenu (offerts dans 8 provinces sur 10).

En dépit de ces progrès, il reste encore des lacunes à combler. En 2002, 6,9 % des personnes âgées avaient un revenu inférieur aux seuils de faible revenu après impôt de Statistique Canada.

Un grand nombre des personnes âgées d'aujourd'hui et des personnes d'âge actif qui toucheront des pensions publiques à l'avenir affichent des caractéristiques différentes de celles de la population à laquelle s'adressaient le RPC et la SV à l'origine. Les nouvelles structures familiales, les répercussions constantes de changements d'ordre social comme les nouvelles exigences en matière d'égalité et d'inclusivité, l'incidence de la Charte des droits et libertés, tous ces facteurs influencent les politiques concernant les personnes âgées et la population vieillissante, aussi bien que le système de revenu de retraite du Canada.

D'autres éléments entrent également en ligne de compte, comme l'évolution des tendances de la retraite au Canada en raison de la retraite anticipée, les tendances changeantes de la participation à la population active et l'accroissement de l'espérance de vie. En 1995, les hommes ont vécu 17,3 % de leur vie après avoir pris leur retraite, soit 13 ans de plus qu'en 1960, et les femmes, 27,6 %, soit 22,5 ans de plus qu'en 1960. Certaines personnes âgées occupent encore un emploi rémunéré et beaucoup d'autres affirment qu'elles travailleraient au-delà de 65 ans si elles le pouvaient. En 2001, 6 % des personnes de 65 ans ou plus avaient un emploi, et dans 42 % des cas, il s'agissait d'un emploi à temps partiel.

Des rajustements progressifs aux programmes de pensions publics ont permis d'apporter certaines solutions à ces problèmes de nature démographique et sociale, de même qu'aux répercussions financières du vieillissement du segment du troisième âge au sein de la société canadienne, qui ne cesse de changer et de s'accroître. Des changements apportés au mode de financement du RPC lui ont assuré une base financière viable, mais de nouvelles pressions continueront de surgir et elles accentueront peut-être des lacunes qui, pour l'instant, sont relativement peu importantes dans l'efficacité de ces programmes et des politiques destinées aux personnes âgées en général.

DSC répondra à ces changements en faisant des recherches et des analyses pour définir les enjeux et les défis, mais aussi les possibilités, que présentent une société vieillissante, le segment des personnes âgées et d'autres clientèles. Ces travaux comprendront notamment un examen d'options possibles pour la SV et le RPC qui permettraient de répondre aux besoins des personnes âgées à faible revenu; l'évolution des transitions entre le travail et la retraite; et les relations changeantes au sein de la société. Ce processus sera relié à l'examen triennal du Régime de pensions du Canada que font systématiquement le ministre fédéral et les ministres provinciaux des Finances, ainsi qu'aux modifications proposées au régime apparenté qu'est le Régime des rentes du Québec.

En notre qualité de point de convergence des initiatives fédérales destinées aux personnes âgées, nous tablerons sur le soutien que le Ministère a fourni pour la rédaction du Rapport du Groupe de travail du Premier ministre sur la vie active et la dignité des personnes âgées, en mettant particulièrement l'accent sur les moyens d'établir et de renforcer des

relations de collaboration. Ces mesures contribueront à jeter des bases solides sur lesquelles appuyer des politiques cohérentes parmi tous les ministères et organismes du gouvernement et nos partenaires des provinces et territoires.

Conformément à cet objectif, nous commencerons par inviter les ministères fédéraux et les provinces et territoires à participer à un exercice visant à cerner et à aligner les politiques, les programmes et les services de toutes les administrations qui sont destinés aux personnes âgées. Les besoins des personnes âgées à faible revenu seront le premier enjeu sur lequel porteront nos efforts pour mobiliser d'éventuels partenaires.

Le Canada fait preuve de leadership dans les dossiers concernant les pensions publiques par l'entremise de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS). Au moment où de nombreux pays en développement et d'autres pays en train de se doter d'une économie de marché se demandent comment répondre aux besoins de leurs citoyens en matière de pension, de façon efficace et durable, l'expérience canadienne suscite beaucoup d'intérêt. Le Canada mise également sur les contacts qu'il a pris dans le cadre de l'AISS pour déterminer les pratiques exemplaires et les enseignements tirés de l'expérience d'autres pays qui peuvent se révéler pertinents pour les besoins des Canadiens et Canadiennes. En 2004, nous participerons à l'assemblée générale de l'AISS, au cours de laquelle il sera question d'une initiative de l'AISS présidée par le Canada qui a porté sur deux grandes questions, à savoir la protection de la sécurité sociale pour les particuliers et les collectivités partout dans le monde, et la protection des droits à la sécurité sociale en vertu des régimes de pensions privés et publics. Dans le cadre de l'initiative, des études ont été réalisées au sujet des grands enjeux qui se répercutent sur les politiques et programmes, et nous nous attendons à travailler avec le Secrétariat de l'AISS pour veiller à ce que les résultats de l'initiative servent à orienter certains choix stratégiques à l'échelle internationale.

Résultat stratégique 2 :

Un Canada où la participation sociale et économique des personnes handicapées est rehaussée.

L'invalidité touche des millions de Canadiens et de Canadiennes et leurs familles. En 2001, au Canada, une personne sur huit (3,6 millions) signalait une limitation qui entravait sa participation ou ses activités; de ce nombre, 180 000 étaient des enfants (3,3 % de tous les enfants), près de 2 millions avaient entre 15 et 64 ans (14,6 % de ce groupe) et presque 1,5 million avaient 65 ans ou plus (40,5 % de ce groupe et la majorité des personnes âgées de 75 ans ou plus). Approximativement 2 millions de personnes âgées reçoivent de l'aide de membres de leur famille pour accomplir des activités courantes en raison d'une invalidité.

Le gouvernement du Canada est fermement déterminé à donner aux Canadiens et aux Canadiennes qui ont une invalidité les moyens de s'intégrer à la société et à l'économie à titre de citoyens à part entière. Même si de nombreux ministères et organismes du gouvernement du Canada offrent des services et des soutiens qui bénéficient aux personnes âgées, la contribution de DSC est particulièrement significative. Le gouvernement nous a

confié le rôle prépondérant au niveau fédéral dans les dossiers touchant les personnes handicapées, puisque nous avions déjà la responsabilité des politiques et des programmes qui encouragent la participation sociale et économique des personnes handicapées de même que des investissements dans ces politiques et programmes, en plus d'avoir établi des partenariats durables avec d'autres ordres de gouvernement et la collectivité des personnes handicapées. Le gouvernement a témoigné de son engagement lorsqu'il a annoncé, dans le Budget de 2004, le financement d'un train de mesures intégrées destinées aux personnes handicapées, dont une modification à la loi régissant le RPC pour autoriser le rétablissement automatique des prestations d'invalidité des prestataires admissibles. Grâce aux nouvelles mesures annoncées dans le Budget de 2004, 222 millions de dollars serviront à aider les personnes handicapées par l'entremise du Cadre multilatéral pour les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées; et 26,7 millions de dollars, par l'entremise du Fonds d'intégration.

Diverses initiatives de DSC ont une incidence particulière sur les Canadiens et les Canadiennes qui ont une invalidité, notamment les suivantes : les prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada; les contributions fédérales aux provinces et territoires à l'égard de programmes axés sur l'emploi qui sont financés en vertu d'ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées; et le financement d'autres programmes d'emploi destinés aux personnes handicapées par le biais du Fonds d'intégration. D'autres programmes de DSC, dont le volet destiné aux personnes handicapées du Programme de partenariats pour le développement social, ont pour objet d'accroître la capacité de la collectivité des personnes handicapées de promouvoir le bien-être social des personnes handicapées. On trouvera un complément d'information sur le Programme de partenariats pour le développement social dans la section suivante.

Le Résultat stratégique 2 se concentre sur la façon dont les politiques et programmes de DSC profitent aux personnes âgées au Canada. Notre engagement de desservir la population canadienne, y compris les personnes handicapées, selon des méthodes novatrices et améliorées est examiné sous le Résultat stratégique 5, *Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens*.

La planification de DSC aux fins du Résultat stratégique 2 repose sur la vision exposée dans *À l'unisson : Une approche canadienne concernant les personnes handicapées*[7]. Avalisé par le ministre fédéral et les ministres provinciaux et territoriaux responsables des services sociaux en 1998, ce document définit une vision nationale partagée pour la participation intégrale des personnes handicapées qui s'inspire des valeurs de l'égalité, de l'inclusion et de l'autonomie. Les priorités du gouvernement du Canada et ses initiatives de collaboration avec les provinces et les territoires en ce qui concerne les politiques et programmes s'adressant aux personnes handicapées continuent de s'inspirer de cette vision.

Cette vision et la planification de DSC pour ce résultat stratégique reconnaissent que malgré les progrès réalisés jusqu'à maintenant, beaucoup de personnes handicapées au Canada continuent de connaître l'exclusion et l'isolement par rapport au travail, à l'école et à la collectivité. Ainsi, 51,2 % des personnes handicapées d'âge actif sont employées, contre 82,3 % des personnes qui n'ont pas d'invalidité. Le revenu médian des personnes

7 http://socialunion.gc.ca/pwd/unison/unison_f.html

handicapées qui travaillent est de 17 % inférieur à celui des travailleurs et travailleuses qui n'ont pas d'invalidité. Les personnes handicapées sont près de deux fois plus susceptibles de vivre dans un foyer à faible revenu (27 % contre 14 %). Beaucoup ne disposent pas des soutiens dont elles ont besoin pour maximiser leur capacité de participer plus pleinement à la société et à l'économie, et notamment d'accomplir des tâches de base.

Un grand nombre des aidants familiaux des personnes handicapées font également face à des obstacles entravant leur pleine inclusion économique et sociale. Par exemple, plus de la moitié des familles qui ont des enfants handicapés en subissent le contrecoup sur le plan de l'emploi. Leur revenu est de 12 à 17 % moins élevé que celui des familles dont les enfants n'ont pas d'invalidité, et elles sont deux fois plus susceptibles de compter sur l'aide du gouvernement, plutôt que sur l'emploi, comme principale source de revenu (17 % par rapport à 8 %). La majorité des familles ayant des enfants handicapés signalent avoir besoin d'aide pour concilier leurs activités familiales et le surcroît de travail que représente le soin d'un membre de la famille qui présente une invalidité. Nous savons également que la grande majorité des adultes handicapés reçoivent de l'aide de leur famille. L'importance du rôle de la famille dans la fourniture des soins est proportionnelle à la gravité de l'invalidité. On trouvera un complément d'information au sujet de la façon dont le gouvernement du Canada soutient les enfants handicapés dans la section intitulée *Résultat stratégique 4 : Un Canada où les capacités des particuliers, des enfants, des familles et des collectivités sont renforcées afin de promouvoir l'inclusion sociale, de la participation et du bien-être.*

La planification de DSC à l'appui du Résultat stratégique 2 tient également compte de l'importance des prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada (RPC) pour un grand nombre de Canadiens et de Canadiennes handicapés qui sont d'âge actif. Cette année, il pourra y avoir jusqu'à 295 000 personnes qui toucheront des prestations d'invalidité du RPC. Nous avons apporté une série d'améliorations pour que le RPC soit administré de façon plus réceptive aux besoins des personnes handicapées, tout en répondant aux attentes voulant que les prestations soient versées aux prestataires admissibles.

En 2004-2005, nos initiatives en vertu de ce résultat stratégique se concentreront sur les priorités suivantes : nous acquitter de notre responsabilité d'assurer un leadership pour le compte du gouvernement fédéral dans les dossiers intéressant les personnes handicapées; établir des partenariats stratégiques avec d'autres administrations, au sein du gouvernement du Canada, avec d'autres partenaires de la société canadienne et avec d'autres intervenants; renforcer la capacité des collectivités lorsqu'il s'agit des personnes handicapées; et nous acquitter des engagements pris devant le Comité permanent pour ce qui touche le volet des prestations d'invalidité du RPC.

Résultat stratégique 2 :

Un Canada où la participation sociale et économique des personnes handicapées est rehaussée

Financement	Autorités (Redressées)[1]	Dépenses prévues		
(en millions de dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses de fonctionnement brutes	61,1	**64,6**	64,6	64,6
Subventions et contributions non législatives	221,7	**248,7**	248,8	248,8
Prestations d'invalidité du Régime de pension du Canada[2]	3 100,6	**3 168,1**	3 293,6	
Total	3 383,4	**3 481,4**	3 607,0	
Équivalents temps plein	662	**870**	870	870

1 Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

2 Les dépenses prévues pour le RPC et la SV sont disponibles pour les années de planification 2004-2005 et 2005-2006 seulement.

Assurer le leadership au nom du gouvernement fédéral dans les dossiers touchant les personnes handicapées (priorité courante)

La responsabilité de Développement social Canada lorsqu'il s'agit de faire preuve de leadership dans les dossiers revêtant de l'importance pour les personnes handicapées au Canada correspond à l'objectif ministériel plus vaste qui consiste à servir de point de convergence pour l'élaboration de la politique sociale ainsi que la conception et la mise en œuvre des programmes se rapportant à la sécurité du revenu des Canadiens et Canadiennes et au développement social de groupes particuliers au sein de la société.

C'est ainsi que DSC dirigera la rédaction et la publication du deuxième rapport du gouvernement du Canada sur la condition des personnes handicapées, dont l'objet est de faire le point sur les progrès réalisés en matière d'inclusion des personnes handicapées et sur la contribution des programmes et services du gouvernement du Canada destinés aux personnes handicapées.

Nous continuerons de réunir et de diffuser de solides données sur les enjeux de l'invalidité, qui serviront à orienter l'élaboration des politiques et des programmes et à sensibiliser tous les ministères et organismes fédéraux. Dans le cadre de ces travaux, et compte tenu des ressources à notre disposition, nous comptons mettre en œuvre un plan d'action en vue de la diffusion des résultats de l'Enquête de 2006 sur la participation et les limitations d'activités (EPLA). Cette enquête recueillera des renseignements sur les Canadiens et les Canadiennes handicapés dont s'inspireront les décisions prises par la suite. Nous réunirons et diffuserons également une trousse d'outils pour l'accès et l'inclusion; il s'agira d'un cadre de référence qui permettra aux ministères et organismes de veiller à ce que les politiques et programmes gouvernementaux tiennent compte des besoins des personnes handicapées.

À un niveau plus général, nous servirons de catalyseur et de point de convergence pour les initiatives pangouvernementales courantes et nouvelles à l'intention des personnes handicapées. Dans le cadre de ces travaux, et pour atteindre ce résultat stratégique de façon plus générale, nous travaillerons étroitement avec le Comité directeur des sous-ministres adjoints, qui représentent les ministères concernés de près par les dossiers touchant les personnes handicapées, ainsi qu'avec des représentants du secteur bénévole pour tenter d'améliorer la cohérence et l'intégration de l'ensemble des politiques et programmes fédéraux pour les personnes handicapées.

Nous témoignerons de la même détermination à assurer le leadership fédéral au niveau international. Nous continuerons de participer à la rédaction de la convention des Nations Unies pour la protection et la promotion des droits et de la dignité des personnes handicapées, en consultation avec d'autres ministères fédéraux, avec les provinces et territoires et avec la collectivité des personnes handicapées. Par le biais de l'Association internationale de la sécurité sociale et de Réhabilitation Internationale, nous serons en mesure d'apporter des contributions dans les dossiers du soutien du revenu, du retour au travail et de la prestation des services pour les personnes handicapées.

Bâtir des partenariats stratégiques (priorité courante)

À l'unisson reflétait une vaste vision commune, à savoir que la responsabilité de créer un climat plus inclusif pour les personnes handicapées est partagée par tous les niveaux de gouvernement, le secteur privé et le secteur bénévole aussi bien que les Canadiens et les Canadiennes à titre individuel. DSC, qui est le point de convergence fédéral en matière de leadership dans les dossiers touchant les personnes handicapées, a un rôle essentiel à jouer, celui de mobiliser des partenaires pour définir des stratégies et des initiatives, particulièrement celles qui permettront de concrétiser les engagements pris en 2004 dans le Discours du Trône : « *En faveur des personnes handicapées, et de concert avec les provinces et territoires, le gouvernement s'emploiera d'abord à combler les lacunes en matière d'éducation, de perfectionnement des compétences et de soutien approprié au lieu de travail, de même que le manque de locaux adaptés* ».

L'un des grands moyens auquel le gouvernement du Canada pourra recourir pour s'acquitter de cet engagement en 2004-2005 sera de travailler avec les provinces pour mettre en œuvre le nouveau Cadre multilatéral pour les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées[8]. Depuis le 1er avril 2004, le Cadre multilatéral donne une nouvelle occasion aux gouvernements de se concerter pour améliorer la situation d'emploi des personnes handicapées. En vertu de ses dispositions relatives à la responsabilisation, tous les gouvernements se sont fermement engagés à présenter des rapports au public, une première série de rapports de référence devant paraître le 3 décembre 2004. Par la suite, des rapports annuels sur les indicateurs de programme et

---

[8] Bien que ce cadre multilatéral reflète un consensus fédéral-provincial-territorial, il n'a pas été officiellement avalisé par le Québec ni par les territoires. Les territoires ont confirmé qu'ils en appuient les principes et l'orientation, qu'ils continueront de dispenser des programmes du marché du travail pour les personnes handicapées et qu'ils participeront au cadre multilatéral à l'avenir si les problèmes actuels liés aux modalités de financement sont réglés. La situation n'a pas changé pour les territoires, qui n'avaient pas participé non plus à l'initiative Aide à l'employabilité des personnes handicapées. On trouvera un complément d'information sur le site http://www.DSC.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pip/bcph/08_cadreMultilateral.shtml&hs=pyp

les indicateurs sociétaux seront publiés à compter du 3 décembre 2005. DSC travaillera avec les provinces pour veiller à ce que ces rapports soient publiés dans les délais et qu'ils rendent pleinement compte, à l'intention du public, des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs du Cadre multilatéral. DSC et les provinces participeront également à des évaluations conjointes pour déterminer les répercussions des résultats des programmes et services financés en vertu du Cadre multilatéral.

Aux fins de l'établissement de partenariats stratégiques au sein du gouvernement fédéral, DSC entreprendra un examen des programmes fédéraux d'emploi qui ciblent les personnes handicapées, dans l'intention d'améliorer leur coordination et leur cohérence. Cet examen portera notamment sur le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées et les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées.

Les prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada (PIRPC) avaient été conçues à l'origine comme un revenu de remplacement de base, d'autres prestations étant dispensées en parallèle dans le cadre d'autres programmes. L'intégration des PIRPC avec les prestations d'autres programmes continue de poser problème pour les prestataires, la collectivité des personnes handicapées et les parlementaires. Cette année, dans le cadre de nos activités de partenariat, nous chercherons des mécanismes de coordination avec les provinces et les assureurs privés à l'intention des personnes qui doivent traiter avec plus d'un interlocuteur du volet des prestations d'invalidité du RPC, des programmes provinciaux d'assistance sociale et des assureurs offrant des assurances invalidité à long terme.

Renforcer la capacité des collectivités à l'égard des personnes handicapées (priorité courante)

Dans *À l'unisson*, les gouvernements prenaient l'engagement de mobiliser les Canadiens et les Canadiennes ayant une invalidité à titre de partenaires à part entière de la réalisation d'objectifs partagés, selon le principe plus vaste que s'ils en ont l'occasion et qu'ils sont soutenus, les collectivités et les organismes communautaires peuvent mettre à l'essai des formules novatrices pour s'attaquer à des problèmes concernant le bien-être social.

Comme il s'agit d'une priorité horizontale du plan d'action global de DSC, nous disposons déjà d'une base sur laquelle tabler en 2004-2005, par le biais de la composante destinée aux personnes handicapées du Programme de partenariats pour le développement social et par le biais du Fonds d'intégration. Nous comptons faire des investissements stratégiques et travailler en partenariat avec des organismes sans but lucratif qui répondent aux besoins des personnes handicapées.

Remplir les engagements pris devant le Parlement au sujet des prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada (nouvelle priorité)

En juin 2003, le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées déposait à la Chambre des communes son cinquième rapport, *À l'écoute des Canadiens : une première vision de l'avenir du*

Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada[9]. Le comité faisait 71 recommandations concrètes visant à améliorer le processus de présentation des demandes de prestations d'invalidité du RPC et le processus d'appel, à élargir la couverture des PIRPC, à actualiser les mécanismes de décision, à fournir davantage de soutien aux prestataires qui retournent au travail et à améliorer la coordination du régime de revenu d'invalidité.

La réponse du gouvernement comprend certains engagements précis que DSC s'emploiera à finaliser et à mettre en œuvre, sous réserve de toute consultation nécessaire avec les provinces. Par exemple, le gouvernement a adopté une loi autorisant le rétablissement automatique des prestations d'invalidité. Grâce à ce filet de sécurité financière, les prestations d'invalidité peuvent être automatiquement rétablies pour les clients qui tentent de se réintégrer au travail mais qui doivent y renoncer dans les deux ans à cause de la réapparition de leur invalidité. De plus, le gouvernement a accepté de collaborer avec les provinces pour définir des changements raisonnables à envisager dans les prestations d'invalidité du RPC qui touchent les clients vulnérables, y compris les cotisants à long terme et les demandeurs en phase terminale.

Le Comité permanent a également recommandé que divers aspects du programme fasse l'objet d'évaluations. DSC a répondu en devançant à 2004-2005 les évaluations qui étaient prévues au sujet des prestations d'invalidité du RPC. Ce sera la première évaluation exhaustive du programme depuis 1996 et elle portera sur tous les aspects des prestations d'invalidité et de leur administration, y compris leurs objectifs et leurs résultats.

Résultat stratégique 3 :

Un Canada où des collectivités dynamiques et inclusives répondent aux besoins de la population en matière de développement social.

Développement social Canada reconnaît que des collectivités dynamiques et inclusives représentent un pilier du développement social et que des collectivités solides favorisent le bien-être social de leurs membres. Nos travaux reconnaissent également les contributions que les organismes du secteur bénévole à l'échelle locale, régionale et nationale apportent aux collectivités et à la recherche de solutions novatrices et efficaces à des problèmes de nature sociale – générant ainsi des enseignements dont les autres collectivités peuvent s'inspirer.

Même si de nombreux ministères et organismes du gouvernement du Canada travaillent avec les collectivités et dans les collectivités, à DSC, notre planification, nos politiques et nos programmes sont clairement axés sur les collectivités. Par exemple, des programmes comme le Programme de partenariats pour le développement social (PPDS) et la responsabilité que nous assumons à l'égard de l'Initiative sur le secteur bénévole et

[9] http://www.parl.gc.ca/InfoComDoc/37/2/HUMA/Studies/Reports/humarp05-f.htm

communautaire (ISBC) contribuent à renforcer la capacité des organismes à vocation sociale du secteur sans but lucratif et du secteur bénévole lorsqu'il s'agit de cerner et de régler des enjeux sociaux d'importance dans les collectivités.

Le Résultat stratégique 3 tourne autour de notre responsabilité relativement aux activités globales de politique et de programme visant à renforcer le secteur bénévole à soutenir le travail des organismes sans but lucratif en matière de développement social, de même que les initiatives communautaires qui font la promotion des partenariats et de la collaboration pour répondre aux besoins des personnes handicapées, des enfants et des familles et des personnes âgées, et pour favoriser leur pleine inclusion. Dans une autre section du présent rapport, il sera question de notre engagement à l'égard de services novateurs et améliorés pour les Canadiens et les Canadiennes et leurs organismes communautaires en vertu du Résultat stratégique 5, *Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens*.

La planification de DSC en vertu du Résultat stratégique 3 reflète le rôle fondamental que jouent les organismes du secteur bénévole et les collectivités dans la vie des familles et des particuliers et la société canadienne. Les organismes du secteur bénévole favorisent le bien-être des Canadiens et des Canadiennes en dispensant des services, en enrichissant le dialogue public, en donnant des rétroactions sur l'efficacité des programmes, en faisant la promotion de la participation des citoyens et en bâtissant des collectivités dynamiques. Ils assurent le bien-être économique, social, culturel et spirituel et fournissent des services essentiels comme les soins de santé, les services sociaux, l'éducation et les loisirs.

Notre planification vise la réalisation de ce résultat stratégique par l'intermédiaire de partenariats. Nous savons que pour relever des défis à caractère social, il faut une interaction créatrice entre les gouvernements, les collectivités, les organismes du secteur bénévole et les particuliers. Nos partenariats jouent un rôle de premier plan lorsqu'il s'agit de renforcer la capacité de développement social et d'améliorer la qualité de vie des Canadiens et des Canadiennes. Dans le cadre de notre planification, nous élaborerons une stratégie de mobilisation pour consulter la population canadienne et travailler avec elle pour ce qui touche les enjeux sociaux, en nous inspirant des pratiques exemplaires relevées dans les ouvrages publiés et des enseignements d'experts, d'autres ministères, d'autres gouvernements et d'autres pays.

En 2004-2005, nos initiatives en vertu de ce résultat stratégique se concentreront sur le maintien du leadership, de la coordination et des partenariats, en vue de renforcer davantage les organismes du secteur bénévole et les organismes communautaires au Canada, pour qu'ils puissent continuer à contribuer à des collectivités inclusives et dynamiques.

Résultat stratégique 3 :

Un Canada où des collectivités dynamiques et inclusives répondent aux besoins de la population en matière de développement social

Financement	Autorités (Redressées)[1]	Dépenses prévues		
(en millions de dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses de fonctionnement brutes	6,4	**9,3**	7,9	7,9
Subventions et contributions non législatives	25,5	**37,2**	41,1	45,1
Total	31,9	**46,5**	49,0	53,0
Équivalents temps plein	61	**54**	51	51

1 Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

Assurer leadership, supervision et coordination au nom du gouvernement fédéral pour le renforcement de la capacité du secteur des organismes sans but lucratif à caractère social et du secteur bénévole (nouvelle priorité)

Depuis 2000, le gouvernement du Canada collabore avec le secteur bénévole, par l'entremise de l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire (ISBC), afin de renforcer sa capacité d'appuyer la participation et l'inclusion des Canadiens et Canadiennes et de renforcer la relation entre le secteur et le gouvernement. Le Discours du Trône de 2004 réaffirme l'engagement du gouvernement du Canada envers les partenariats avec le secteur bénévole et le Budget de 2004 prévoit une somme de 6 millions de dollars au cours des deux prochaines années pour faire progresser la collaboration avec le secteur.

Au cours de l'année qui vient, nous nous emploierons à rehausser la capacité du secteur bénévole en matière de collaboration et d'innovation et à soutenir une voix plus forte pour les organismes philanthropiques et caritatifs dans le dialogue sur les politiques publiques. Nous assurerons également un leadership fédéral horizontal en vue d'améliorer les pratiques de financement à l'égard du secteur bénévole et d'atteindre un équilibre entre la responsabilisation au sujet de l'utilisation des deniers publics et la flexibilité nécessaire pour appuyer des investissements communautaires en collaboration. Nous amorcerons des travaux visant à trouver et à élargir de nouvelles formes de collaboration entre le secteur bénévole, le secteur privé et le secteur public, à l'appui du développement socioéconomique et de l'innovation sociale dans les collectivités. Nous ferons également preuve de leadership en travaillant avec le secteur bénévole pour déterminer ses priorités futures pour ce qui est du travail conjoint avec le gouvernement du Canada.

Élaborer, concevoir et mettre en œuvre le programme *Nouveaux Horizons* pour les aînés (nouvelle priorité)

Dans le Budget de 2004, le gouvernement annonçait qu'il consacrerait 8 millions de dollars en 2004-2005 et 10 millions de dollars par année par la suite au financement du programme *Nouveaux Horizons* pour les aînés, dont l'objet est de soutenir une vaste gamme de projets communautaires visant à donner aux personnes âgées les moyens de participer à des activités sociales, de mener une vie active et d'apporter une contribution aux collectivités dans lesquelles elles vivent. Voici les résultats attendus du programme *Nouveaux Horizons* :

- l'accroissement de la participation sociale des personnes âgées;
- la réduction de l'isolement des personnes âgées vulnérables;
- des occasions plus nombreuses de réseautage et d'association entre personnes âgées;
- des occasions plus nombreuses de renforcer la capacité des collectivités et de forger des partenariats.

L'engagement que le budget annonçait envers *Nouveaux Horizons* reflétait un apport important de la part d'organisations de personnes âgées et de groupes communautaires qui considéraient un programme de ce genre comme un moyen efficace d'encourager les aînés à continuer à participer à la vie communautaire. Le nouveau programme tablera sur l'expérience acquise dans le cadre de l'ancien programme *Nouveaux Horizons*/*Nouveaux Horizons* : Partenaires des aînés.

Au cours de l'exercice financier, nous mettrons en œuvre toute la gamme des mesures nécessaires pour concrétiser l'engagement annoncé dans le budget et lancer le programme aussi pleinement et aussi rapidement que possible. Pour ce faire, nous travaillerons avec d'autres ordres de gouvernement et avec des organisations de personnes âgées, le secteur bénévole et divers intervenants, nous soumettrons à l'approbation du Conseil du Trésor les modalités et critères de financement des projets *Nouveaux Horizons*, nous mobiliserons les collectivités pour répondre aux besoins des personnes âgées au Canada, nous établirons des priorités et nous lancerons la première ronde de financement des projets.

Élargir l'initiative *Comprendre la petite enfance* (nouvelle priorité)

Les parents, les familles, les collectivités et les gouvernements ont besoin de disposer de la meilleure information possible pour pouvoir faire des choix judicieux en matière de stratégies pour améliorer les résultats développementaux des enfants. L'initiative *Comprendre la petite enfance (CPE)* fournit aux collectivités des données qui les concernent expressément au sujet du développement des enfants qui y résident, des caractéristiques des familles et de la collectivité ainsi que de la qualité et de la quantité des programmes et services à l'intention des enfants de moins de 6 ans et de leurs familles. L'initiative CPE aide les collectivités à évaluer les besoins des enfants, tout en

leur fournissant l'information dont elles ont besoin pour prendre des décisions éclairées au sujet des meilleures politiques et des programmes les plus appropriés pour les jeunes enfants et leurs parents dans la collectivité.

À l'heure actuelle, 12 collectivités de 8 provinces participent à l'initiative à titre expérimental. Dans le Budget de 2004, le gouvernement a annoncé qu'il dépenserait 68 millions de dollars sur 7 ans pour étendre l'initiative à 100 collectivités additionnelles. Nous traiterons la première année (2004-2005) comme une année de planification; ensuite, des activités de CPE seront étendues à 25 nouvelles collectivités par année en moyenne au cours des quatre années suivantes; puis on assistera à la cessation progressive du programme au cours de 2009-2010 et de 2010-2011.

Continuer de faire des investissements stratégiques et travailler en partenariat avec des organismes sans but lucratif qui s'occupent de répondre aux besoins en matière de développement social des personnes handicapées, des enfants et des familles, et d'autres populations vulnérables (priorité courante)

Le Programme de partenariats pour le développement social (PPDS) fournit du soutien aux initiatives qui cherchent à améliorer la qualité de vie des personnes handicapées, des enfants et des familles et d'autres populations vulnérables et exclues et à promouvoir leur pleine participation. Dans le cadre de la gestion du PPDS, nous travaillons en partenariat avec des organismes bénévoles à vocation sociale du secteur sans but lucratif, des experts et des chercheurs du développement social, nos partenaires gouvernementaux et d'autres intervenants pour veiller à ce que nos investissements aient la meilleure incidence possible.

Le PPDS fait des investissements stratégiques en fonction de priorités sociales clés du gouvernement. Les investissements qui correspondent à la priorité de la condition des personnes handicapées ont pour objet de concrétiser le plan d'action du gouvernement du Canada concernant les personnes handicapées en favorisant la pleine participation à l'apprentissage, au travail et à la vie communautaire des Canadiens et Canadiennes qui ont une invalidité. Les investissements qui correspondent à la priorité de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants contribuent à la concrétisation d'initiatives stratégiques fédérales-provinciales-territoriales comme l'Entente sur le développement de la petite enfance de septembre 2000 et le Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants de mars 2003. D'autres renforcent la capacité des collectivités de langue officielle minoritaire de promouvoir la mise sur pied de services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants qui soient linguistiquement et culturellement pertinents pour les familles de la langue officielle minoritaire. Les investissements qui correspondent à la priorité de l'inclusion sociale appuient des activités qui favorisent l'inclusion et la pleine participation des enfants et des familles.

La contribution financière du PPDS soutient l'acquisition et la diffusion de connaissances et d'information sur les nouveaux enjeux sociaux; la sensibilisation du public; la mise sur pied et le soutien de partenariats, d'alliances, de réseaux et de collaborations durables; et le dialogue avec le public/les consultations au sujet des questions intéressant les personnes handicapées ainsi que les enfants et les familles.

En vertu du PPDS, nous versons également des subventions pour renforcer et soutenir la capacité des organismes nationaux, pour leur donner les moyens de continuer à répondre aux besoins des personnes handicapées ainsi que des enfants et des familles et à les représenter. En 2004-2005, nous accorderons de nouvelles subventions pour soutenir les travaux de développement social à l'intention des enfants et des familles.

En 2004-2005, nous élaborerons des indicateurs et des mesures à l'appui du cadre de gestion axé sur les résultats du PPDS, ce qui nous permettra d'améliorer notre responsabilisation et l'efficacité des activités du PPDS. Le processus d'élaboration comprendra des consultations auprès des intervenants et les évaluations prévues du PPDS s'en inspireront.

Résultat stratégique 4 :

Un Canada où les capacités des particuliers, des enfants, des familles et des collectivités sont renforcées afin de promouvoir l'inclusion sociale, de la participation et du bien-être.

Le bien-être des enfants est un déterminant de notre qualité de vie actuelle au Canada et de notre productivité future. Un vaste consensus veut que des mesures de soutien du revenu pour les familles à faible revenu, parallèlement à des services à l'intention de tous les parents, jouent un rôle important dans le bien-être social de tous les enfants.

Comme c'est au cours des premières années que les enfants acquièrent les bases des compétences et des aptitudes à l'adaptation qui influenceront leur capacité d'apprentissage, leur comportement et leur santé plus tard au cours de la vie, les autorités fédérales, provinciales et territoriales ont convenu d'appuyer le développement de la petite enfance, en mettant particulièrement l'accent sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants comme grande priorité. Le gouvernement du Canada a toujours pour priorité le soutien des enfants et de leurs familles et il travaille avec les provinces et territoires à trois grandes initiatives :

- la Prestation nationale pour enfants;
- l'Accord sur le développement de la petite enfance;
- le Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.

Les gouvernements participants se sont entendus sur des objectifs stratégiques précis et sur les genres de contributions qu'ils apporteraient à la réalisation des objectifs de chaque initiative. Développement social Canada assume le leadership fédéral pour les trois initiatives, en plus de participer activement à la promotion de l'apprentissage et à la communication des résultats de chaque initiative.

Le gouvernement du Canada reconnaît que les familles à revenu faible ou modeste qui ont un enfant gravement handicapé éprouvent des besoins spéciaux. C'est pourquoi il a

prévu à leur intention une Prestation pour enfants handicapés. DSC a contribué à la mise au point de cette prestation et participe à sa mise en œuvre.

En matière de programmes, DSC assume d'autres responsabilités qui ont des répercussions sur les familles et les enfants du Canada. Par exemple, cette année, nous nous attendons à verser des prestations du RPC à 86 000 enfants de personnes décédées qui avaient cotisé au RPC. En plus des prestations du RPC pour les personnes handicapées (qui ont été décrites sous le Résultat stratégique 2), des paiements seront versés à 91 000 enfants de ces bénéficiaires. Nous reviendrons sur notre engagement de fournir des services novateurs et de meilleure qualité à ces enfants et à ces familles lorsque nous examinerons le Résultat stratégique 5, *Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens.*

Ces initiatives sont appuyées par nos stratégies visant à améliorer la capacité des collectivités de définir leurs propres priorités sociales et de prendre les mesures nécessaires pour leur donner suite, comme on l'a vu sous le Résultat stratégique 3, *Un Canada où des collectivités dynamiques et inclusives répondent aux besoins de la population en matière de développement social.* Par exemple, l'une des priorités comprises dans ce résultat stratégique concerne la concrétisation de l'engagement exposé dans le Budget de 2004, à savoir d'élargir l'initiative Comprendre la petite enfance, qui soutient des recherches dans les collectivités pour déterminer s'il existe des programmes et services pour appuyer les jeunes enfants et leurs familles et quel est le degré de préparation des enfants pour l'école.

Résultat stratégique 4 :

Un Canada où les capacités des particuliers, des enfants, des familles et des collectivités sont renforcées afin de promouvoir l'inclusion sociale, de la participation et le bien-être[2]

Financement	Autorités (Redressées)[1]	Dépenses prévues		
(en millions de dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses de fonctionnement brutes	2,5	**2,4**	2,4	2,4
Total	2,5	**2,4**	2,4	2,4
Équivalents temps plein	10,0	**10,0**	10,0	10,0

1 Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

2 Les coûts d'opération pour ce résultat stratégique sont minimes pour DSC. L'initiative de Prestation nationale pour enfants est administrée par l'Agence canadienne du revenu. Le Gouvernement du Canada ne fait que soutenir les Ententes sur le développement de la petite enfance et le Cadre multilatéral en apprentissage et garde des jeunes enfants par le biais de Transferts sociaux du Canada aux provinces et territoires. Ces ressources ont été affectées expressément aux fins de l'initiative de la Prestation nationale pour enfants. Au fil du temps, la charge de travail liée à ces ressources a augmenté afin d'inclure des activités associées au Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants et aux Ententes sur le développement de la petite enfance. Sur une base prioritaire, non de permanence, l'augmentation de la charge de travail a souvent nécessité une réaffectation temporaire par le personnel des politiques ministérielles.

En 2004-2005, Développement social Canada compte poursuivre son travail dans le cadre de ces trois initiatives, selon les priorités suivantes :

Veiller à la mise en œuvre efficace de l'initiative de la Prestation nationale pour enfants (priorité courante)

Des recherches menées depuis des décennies ont montré qu'un revenu familial faible peut avoir des répercussions négatives sur le développement des enfants et les résultats qu'ils obtiennent dans la vie. Toutefois, l'expérience canadienne a démontré l'existence de ce qu'il est convenu d'appeler un « piège de l'aide sociale » pour beaucoup de familles touchant des prestations d'assistance sociale. Ces familles constataient en effet que si elles se sortaient de l'aide sociale pour occuper un emploi peu rémunéré, le revenu familial n'affichait souvent qu'une hausse minimale. En plus, elles pouvaient perdre d'autres avantages précieux, notamment des prestations complémentaires de santé et de soins dentaires et une assurance-médicaments. Par conséquent, la situation financière de ces familles pouvait se détériorer du fait qu'elles aient trouvé un emploi.

La Prestation nationale pour enfants (PNE) a été lancée en 1998, dans le cadre du Plan d'action national pour les enfants[10]. La PNE repose sur un partenariat entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires, en plus de comprendre un volet des Premières nations[11]. Elle a trois objectifs :

- aider à prévenir la pauvreté chez les enfants et à en réduire l'étendue;
- favoriser la participation au marché du travail en veillant à ce que le travail soit toujours plus avantageux pour les familles;
- réduire les chevauchements et le double emploi en harmonisant les objectifs des programmes et les prestations et en simplifiant leur administration.

La PNE fournit un soutien financier aux familles à faible revenu qui ont des enfants, par l'intermédiaire d'une plate-forme nationale de prestations pour enfants calculées selon le revenu et dispensées dans le cadre de la Prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE) du gouvernement fédéral. La PNE a remplacé les prestations pour enfants dispensées auparavant par les régimes provinciaux et territoriaux d'aide sociale. L'initiative de la PNE nous permet de faire en sorte que les parents qui trouvent un emploi rémunéré et se sortent de l'assistance sociale continuent d'avoir droit à des prestations et des services améliorés.

Aux termes de la PNE, le gouvernement du Canada fournit un soutien financier supplémentaire aux familles à faible revenu qui ont des enfants par l'entremise du supplément de PNE, qui fait partie intégrante de la PFCE. La PFCE se compose de deux grands éléments :

---

[10] Pour un complément d'information : http://www.nationalchildbenefit.ca/home_f.html

[11] Le gouvernement du Québec s'est dit d'accord avec les principes de base de la PNE, mais a décidé de ne pas participer à cette initiative parce qu'il souhaite conserver le contrôle du soutien du revenu pour les enfants du Québec. Par conséquent, toute mention de positions fédérales, provinciales et territoriales conjointes ne concerne pas le Québec.

- La prestation de base de la PFCE, qui prévoit le versement de prestations pour enfants à toutes les familles à revenu faible ou moyen. Cette prestation est versée à environ 82 % des familles canadiennes qui ont des enfants.
- Le Supplément de la PNE (SPNE), qui permet de verser à des familles à faible revenu des prestations supplémentaires en plus de la prestation de base. Le SPNE est versé à environ 40 % des familles canadiennes qui ont des enfants

En 2002-2003, le gouvernement fédéral a consenti 2,5 milliards de dollars au titre du SPNE, qui est versé par l'Agence du revenu du Canada. Depuis 2000, la PFCE est entièrement indexée, de sorte que les prestations augmentent en fonction de l'inflation. Le gouvernement du Canada a annoncé des hausses des prestations dans son budget de 2003, la première augmentation étant prévue pour juillet 2003. D'autres augmentations de 185 $ par enfant sont prévues pour juillet 2005 et juillet 2006. En 2007, le maximum de la prestation pour une famille de deux enfants sera de 6 259 $ par année; ainsi, le soutien fédéral dispensé annuellement par l'entremise de la PFCE représentera plus de 10 milliards de dollars cette année-là.

Cette mesure permettra de tabler sur les succès que nous avons connus jusqu'à maintenant, comme en témoignait tout récemment le Rapport d'étape 2002 de la PNE[12], qui confirme que la PNE a permis d'accomplir des progrès au titre de ses trois objectifs :

- Réduction de la pauvreté chez les enfants : Grâce à la PNE, en 2000, 55 000 enfants et 22 900 familles sont sortis de la catégorie des familles à faible revenu, une réduction de 5,1 % du nombre de familles à faible revenu, soit une famille sur vingt.
- Augmentation de la participation au marché du travail : La PNE rend le travail plus avantageux que l'aide sociale. Cette amélioration est liée à la réduction de la dépendance envers l'aide sociale parmi les familles qui ont des enfants.
- Réduction des chevauchements et du double emploi : La souplesse de la PNE a permis à bien des administrations de combiner le supplément de la PNE aux prestations provinciales et territoriales pour enfants et de ne verser qu'un seul paiement intégré.

En 2004-2005, la planification de Développement social Canada en vertu de cette priorité se concentre sur les rôles que joue le Ministère dans l'élaboration générale des stratégies et la communication des résultats aux Canadiens et aux Canadiennes. Nous continuerons de superviser les rapports fédéraux sur les contributions et les résultats. Et nous continuerons de travailler avec les provinces et territoires et d'autres partenaires pour régler les problèmes qui pourront se présenter, afin que la PNE continue d'évoluer et de produire des résultats.

En vertu du cadre de gestion et de responsabilité de la PNE, le gouvernement fédéral et les provinces et territoires se sont engagés à publier chaque année un rapport qui met

[12] http://www.nationalchildbenefit.ca/ncb/library1_f.shtml

l'accent sur le rendement de la PNE[13]. DSC contribuera à ce processus en publiant le cinquième rapport d'étape sur la PNE, qui devrait paraître en 2004. De plus, la première évaluation exhaustive de la PNE sera menée à bien d'ici la fin de 2004. Il s'agit d'une évaluation fédérale-provinciale-territoriale qui examinera la PNE en fonction de ses trois objectifs.

Veiller à la mise en œuvre efficace de l'Entente sur le développement de la petite enfance (priorité courante)

Développement social Canada, en partenariat avec Santé Canada, continue de jouer un rôle important dans la mise en œuvre de l'Entente fédérale-provinciale-territoriale sur le développement de la petite enfance (DPE) conclue en septembre 2000 et qui vise principalement à améliorer et à élargir les mesures d'aide au développement pour les jeunes enfants (de 0 à 6 ans) et leurs parents.

Les objectifs particuliers de l'Entente sur le DPE sont les suivants :

- promouvoir le développement de la petite enfance de façon à ce que les enfants s'épanouissent pleinement, c'est-à-dire qu'ils soient en bonne santé sur les plans physique et affectif, qu'ils soient en sécurité, prêts à apprendre ainsi que socialement engagés et responsables;
- aider les enfants à s'épanouir pleinement et les familles à appuyer leurs enfants dans des collectivités fortes.

À l'appui de ces objectifs, le gouvernement du Canada transfère chaque année 500 millions de dollars aux provinces et territoires, par le biais du Transfert canadien en matière de programmes sociaux, aux fins de l'amélioration et de l'élargissement des programmes et services dans quatre domaines de premier plan : promotion de la santé durant la grossesse, à la naissance et au cours de la petite enfance; amélioration du soutien aux parents et aux familles; renforcement du développement, de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants; et renforcement du soutien aux collectivités[14].

Reconnaissant l'importance de rendre des comptes aux Canadiens et aux Canadiennes, tous les gouvernements participants au niveau fédéral, provincial et territorial se sont engagés à respecter trois engagements en matière de rapports :

- Chaque gouvernement a publié un premier rapport sur les programmes et dépenses de DPE pour l'exercice 2000-2001, rapport qui sert de référence pour le suivi des nouveaux investissements.
- À l'automne 2002, les gouvernements ont commencé à produire un rapport annuel au moyen d'un cadre commun assorti d'indicateurs de programme comparables qui permettent de suivre les progrès réalisés dans l'amélioration et

---

[13] http://www.nationalchildbenefit.ca/ncb/geston3_f.shtml

[14] Le gouvernement du Québec appuie les principes généraux énoncés dans l'Entente sur le développement de la petite enfance, mais il n'a pas participé à son élaboration car il veut conserver la seule responsabilité des questions sociales. Il reçoit toutefois sa part du financement consenti par le gouvernement du Canada et fait des investissements importants dans des programmes et des services à l'intention des familles et des enfants.

l'élargissement des programmes et services de développement de la petite enfance dans les quatre domaines d'action visés.

- À l'automne de 2002, les gouvernements ont commencé à produire des rapports réguliers sur le bien-être des enfants, au moyen d'un ensemble commun d'indicateurs de résultats. Un rapport subséquent a été publié à l'automne de 2003 et il y aura un rapport tous les deux ans par la suite.

Développement social Canada continuera de jouer un rôle de premier plan dans les futurs rapports publics, et le prochain rapport sur les activités et les dépenses de DPE doit être publié à l'automne de 2004. Il continuera de recourir aux indicateurs de programme comparables définis par le gouvernement fédéral et les provinces et territoires pour suivre les progrès au chapitre de l'amélioration et de l'élargissement des programmes et services de développement de la petite enfance.

À titre de coprésident du groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur le DPE, qui a pour responsabilité de mettre en œuvre l'Entente sur le DPE et le Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, Développement social Canada continuera de jouer le rôle prépondérant, au nom du gouvernement du Canada, pour ce qui est de collaborer avec les provinces et territoires à la mise en œuvre de l'Entente sur le DPE. Nous continuerons également de faire un suivi des dépenses des provinces et territoires et de présenter des rapports en vertu de l'entente. À titre de coprésident du comité FPT sur les connaissances, les renseignements et les pratiques exemplaires concernant le DPE, qui relève du groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur le DPE, Développement social Canada collaborera avec les provinces et territoires en vue d'améliorer les rapports en vertu de l'entente en s'attaquant aux lacunes dans les données sur les jeunes enfants et en partageant de l'information sur les pratiques exemplaires, la recherche, l'acquisition de connaissances et les évaluations se rapportant au développement de la petite enfance.

Veiller à la mise en œuvre efficace du Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (priorité courante)

En mars 2003, la ministre fédérale et les ministres provinciaux et territoriaux responsables des Services sociaux se sont entendus sur un cadre multilatéral visant à améliorer l'accès à des programmes et services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants abordables, de qualité et assujettis à la réglementation provinciale ou territoriale[15].

Les objectifs exprès du Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants sont de promouvoir le développement de la petite enfance et d'appuyer la participation des parents à l'emploi ou à la formation en améliorant l'accès à des programmes et services abordables et de qualité pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.

[15] Le gouvernement du Québec appuie les principes généraux énoncés dans l'initiative de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants, mais il n'a pas participé à son élaboration car il veut conserver la seule responsabilité des questions sociales. Il reçoit toutefois sa part du financement consenti par le gouvernement du Canada et fait des investissements importants dans des programmes et services à l'intention des familles et des enfants.

À l'appui de ces objectifs, le gouvernement du Canada a prévu 1,05 milliard de dollars sur cinq ans, ce qui comprend la somme supplémentaire de 150 millions de dollars engagée dans le Budget de 2004 pour soutenir les investissements des gouvernements provinciaux et territoriaux dans l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, par l'entremise du Transfert canadien en matière de programmes sociaux. Les programmes et services financés par le biais de cette initiative auront principalement pour objet de fournir des services directs d'apprentissage et de garde à l'intention des enfants dans des milieux comme les garderies, les garderies en milieu familial, les centres préscolaires et les maternelles. Les investissements peuvent se faire sous forme de fonds pour les dépenses de capital et de fonds d'exploitation, de subventions pour les frais, d'améliorations salariales, de formation, de perfectionnement professionnel et de soutien, d'assurance de la qualité, et de services d'information et d'aiguillage pour les parents.

Les gouvernements se sont engagés à présenter des rapports publics qui donneront à la population une idée claire des progrès accomplis dans l'amélioration de l'accès à des programmes et services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants abordables et de qualité. Pour amorcer ce processus, une première série de rapports de référence a été publiée en 2003[16].

En 2004-2005 et au-delà, Développement social Canada continuera à jouer le rôle prépondérant pour le compte du gouvernement du Canada pour ce qui est des rapports publics en vertu de ce cadre, le prochain rapport sur les activités et dépenses d'apprentissage et de garde des jeunes enfants devant paraître à l'automne de 2004. Les indicateurs de programme comparables exposés dans le Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants continueront d'être utilisés dans ce rapport pour suivre les progrès au chapitre de l'amélioration et de l'élargissement des programmes et services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants.

En collaboration avec les provinces et territoires, Développement social Canada jouera également un rôle prépondérant dans la mise en œuvre des autres éléments du Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants; il assurera notamment le suivi des dépenses des provinces et territoires et des rapports prévus à ce chapitre en vertu du cadre; travaillera avec les provinces et territoires pour régler les problèmes de qualité des données; et coprésidera un sous-comité du groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur le DPE chargé d'élaborer conjointement un cadre d'évaluation partagé pour les programmes et services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants.

À l'automne de 2004, le gouvernement du Canada, en collaboration avec l'Organisation de développement et de coopération économiques (OCDE) et les gouvernements de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Colombie-Britannique, du Manitoba et de la Saskatchewan, publiera le rapport de l'examen thématique que l'OCDE a réalisé au sujet de la politique d'apprentissage et de garde des jeunes enfants au Canada. Le rapport, rédigé par une équipe internationale d'experts sous la direction de l'OCDE, passera en revue les modalités actuelles d'apprentissage et de garde des jeunes enfants au Canada, relèvera les principaux problèmes et présentera une série de conclusions et de

---

[16] On peut consulter le rapport du gouvernement du Canada sur le site http://socialunion.gc.ca/ecd_f.html. Les rapports d'autres administrations sont accessibles sur leur site Web respectif.

recommandations stratégiques qui constitueront un apport de premier plan pour les discussions fédérales-provinciales-territoriales sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.

Veiller à la mise en œuvre efficace de la Prestation pour enfants handicapés (nouvelle priorité)

Compte tenu des besoins spéciaux des familles à revenu faible ou modeste qui ont un enfant gravement handicapé, le budget fédéral de 2003 annonçait une Prestation pour enfants handicapés (PEH) de 1 600 $. La PEH, qui est un supplément de la Prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE), vise les enfants qui répondent aux critères d'admissibilité du Crédit d'impôt pour personnes handicapées. Les familles ayant des enfants handicapés admissibles et qui reçoivent le supplément de la Prestation nationale pour enfants ont droit au plein montant de 1 600 $ de la PEH. Les familles ayant des enfants handicapés admissibles et qui ne reçoivent pas le supplément de la Prestation nationale pour enfants peuvent avoir droit à un montant réduit de PEH selon leur revenu familial net.

On estime que la PEH profite à 40 000 familles, qui reçoivent une aide financière totalisant 50 millions de dollars par année. C'est l'Agence du revenu du Canada qui verse la PEH. Développement social Canada a participé à l'élaboration de cette prestation et a collaboré avec les provinces et territoires pour faire en sorte que les familles qui reçoivent un soutien financier provincial ou territorial profitent pleinement de la PEH.

Résultat stratégique 5 :

Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens.

Chaque année, plus de 4,6 millions de Canadiens et de Canadiennes font affaire avec Développement social Canada (DSC) au sujet de programmes et de services que le Ministère dispense directement. Les citoyens, les entreprises et les organismes du secteur bénévole veulent des services uniformes et de grande qualité de la part de leurs gouvernements. Ils veulent que les services dispensés par les pouvoirs publics soient plus faciles et plus commodes d'accès, et qu'ils soient offerts selon des méthodes qui permettent de contrôler les coûts et de veiller à ce que chaque client reçoive les bons services ou les bonnes prestations, au bon moment et aux bonnes fins.

DSC a entrepris une transformation fondamentale de ses pratiques. La Modernisation du service pour les Canadiens (MSC) est une initiative pluriannuelle dont l'objet est de transformer la façon dont DSC et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), voire même d'autres partenaires, traitent avec la population canadienne pour lui fournir des services.

La MSC s'inspire de la vision du gouvernement du Canada en ce qui concerne les services destinés aux Canadiens et aux Canadiennes, c'est-à-dire la vision d'un modèle transparent et intégré, qui fait appel à de multiples modes de fourniture des services. Il

s'agit en fait de transformer les services aux Canadiens et aux Canadiennes en se concentrant sur les besoins des citoyens de façon à soutenir leur pleine participation au milieu de travail et à la collectivité. La MSC a deux objectifs importants :

- intégrer la prestation des services et l'axer sur les citoyens, de façon à répondre efficacement aux besoins sociaux et besoins en matière de marché du travail des Canadiens et des Canadiennes;
- améliorer l'efficience de la prestation des services aux Canadiens et aux Canadiennes, tout en en minimisant les coûts et les frais d'administration.

Le concept du « guichet unique » donne un nouveau visage au gouvernement et transforme la façon dont il dispense ses services et verse ses prestations à la population.

Pour contribuer à la réalisation de ce projet, DSC a joué un rôle prépondérant dans la coordination des initiatives de communication du regroupement des ministères à vocation sociale — les ministères fédéraux au sein desquels on retrouve, collectivement, des programmes ou des services à caractère social. Cette notion de « regroupement » se veut un moyen de rehausser l'horizontalité à l'échelle du gouvernement, pour ainsi contribuer à réduire la confusion des citoyens qui se demandent quel ministère dispense tel programme ou tel service. Cette démarche horizontale pangouvernementale en matière de communication aidera également la population à mieux comprendre la gamme de programmes et services sociaux qui lui sont offerts et à y accéder plus facilement.

S'inspirant du même concept, DSC et RHDCC sont en train d'adopter des démarches mieux intégrées et de plus en plus étroitement coordonnées pour la prestation des services à différentes clientèles comme les personnes âgées, les personnes handicapées ainsi que les familles et leurs enfants. Pour atteindre ce niveau de coordination, il faut s'efforcer de mobiliser d'autres ministères fédéraux et d'autres administrations qui dispensent des programmes à des clientèles semblables.

Notre vision consiste à recourir à l'automatisation et à partager et à exploiter l'information et les données plus efficacement à l'échelle du gouvernement, et partant, à réduire la tâche que supposent le traitement et le versement des prestations. Pour concrétiser cette vision, nous faisons appel à des innovations en matière de technologie de l'information et de gestion de l'information grâce auxquelles nous pouvons transformer la façon dont nous accomplissons un grand nombre de nos fonctions courantes.

En 2004-2005, dans le cadre de ces travaux, nous comptons nous attaquer à une série de priorités particulières qui nous permettront de jeter les bases de la transformation des services et de prendre des mesures visant à moderniser divers aspects de nos relations avec les citoyens, les entreprises et le secteur bénévole du Canada.

Résultat stratégique 5 :

Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens[1]

Financement	Autorités (Redressées)[2]	Dépenses prévues		
(en millions de dollars)	2003-2004	**2004-2005**	2005-2006	2006-2007
Dépenses de fonctionnement brutes	84,9	**37,3**	34,3	34,1
Équivalents temps plein	1 133	**654**	645	644

1 Ces données ne comprennent pas les 450 ÉTP et les 25 millions de dollars liés aux services par téléphone fournis par les PSR, qui servent à appuyer les résultats stratégiques n[os] 1 et 2. Ces ressources découlent de prestations légales (RPC et SV) et sont visées par le résultat stratégique n° 1.

2 Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

Apporter des améliorations à l'infrastructure nationale de l'identité et de l'intégrité (priorité antérieure)

Le numéro d'assurance sociale (NAS) constitue le fondement de la fourniture des services gouvernementaux. Chaque année, 140 millions de transactions de l'assurance-emploi, 110 millions de transactions des Programmes de la sécurité du revenu, 37,5 millions de transactions de la Prestation fiscale canadienne pour enfants et 25 millions de déclarations d'impôt nécessitent le NAS. L'intégrité de dépenses totalisant plus de 70 milliards de dollars par année dans le cadre des programmes de RHDCC/de DSC à l'intention des particuliers et des entreprises et la perception de plus de 160 milliards de dollars par année sous forme d'impôt et de cotisations à l'assurance-emploi et au RPC dépendent de l'identification exacte des particuliers et des entreprises.

La fourniture des services sera transformée grâce à de meilleurs maillages entre le Registre d'assurance sociale (RAS) et les statistiques de l'état civil des ministères pertinents du gouvernement fédéral et des provinces et territoires. Au cours de l'année qui vient, le Ministère établira des maillages plus efficaces avec trois provinces pour commencer, et ce, afin :

- d'être en mesure de mettre en place un mécanisme simplifié et automatisé pour signaler un décès qui éliminerait l'obligation de présenter des demandes distinctes pour le certificat de décès, la désactivation du NAS, la cessation des versements du RPC et de la SV, etc.;
- de faciliter la délivrance d'un NAS dès la naissance, ce qui réduirait les exigences et les délais en ce qui concerne les multiples documents justificatifs à présenter pour obtenir un NAS, tout en permettant de simplifier et de rationaliser les différents formulaires à remplir pour obtenir des services du gouvernement et du secteur privé après une naissance;

- de continuer de préparer la voie à la vérification de l'information en temps réel pour quiconque demande un NAS.

En outre, le Ministère facilitera la transformation des services en mettant en place un mécanisme intégré d'identification et d'authentification commun, afin que les clients, lorsqu'ils ont accès aux services ministériels, aient l'assurance que l'information se rapportant à leur identité est exacte, protégée, confidentielle et utilisée à bon escient; de plus, les lignes directrices concernant l'accès aux données du RAS par les usagers autorisés pourront ainsi être uniformisées.

Adopter une formule rationalisée et intégrée à l'échelle gouvernementale pour la collecte, l'utilisation et la conservation de renseignements sur les listes de paye, le salaire et le revenu (priorité antérieure)

À l'heure actuelle, les entreprises transmettent au gouvernement du Canada et à d'autres gouvernements une variété de données sur les listes de paye, le salaire et le revenu. Le service de liste de paye électronique sera un mécanisme rationalisé et intégré à l'échelle du gouvernement pour gérer cette information. Il y aura un seul point de contact pour la collecte de l'information auprès des employeurs aux fins du gouvernement fédéral, et il se peut qu'à l'avenir, le système soit étendu aux partenaires provinciaux et territoriaux qui utilisent les mêmes données.

DSC et RHDCC fourniront un apport à l'élaboration d'un plan opérationnel exhaustif en vue d'un service de liste de paye électronique dont l'Agence de revenu du Canada sera le partenaire principal. Notre contribution revêtira la forme d'une analyse de l'environnement actuel, des pratiques exemplaires au Canada et dans d'autres pays, d'une vision et d'un modèle conceptuel, de stratégies de transition et de mise en œuvre, d'une évaluation détaillée des exigences opérationnelles et technologiques, d'une analyse de rentabilisation et éventuellement, de projets préalables à l'appui de la vision globale du service de liste de paye électronique.

Une fois sur pied, un service de liste de paye électronique efficace réduirait sensiblement les coûts qu'assument chaque année les entreprises pour se conformer aux exigences gouvernementales et les sommes connexes que dépensent les ministères et organismes fédéraux pour traiter les prestations et les impôts. Les demandes de prestations seront ainsi moins complexes, les erreurs moins fréquentes et le versement des prestations plus rapide.

Poursuivre l'élaboration d'une stratégie de service et de bouquets de services (priorité antérieure)

Traditionnellement, les services que les ministères du gouvernement dispensent aux Canadiens et aux Canadiennes correspondent à des programmes précis conçus pour répondre à des besoins très pointus. Dans le cadre de l'initiative de la Modernisation du service pour les Canadiens, DSC compte implanter le concept de ce qu'il est convenu d'appeler les « bouquets de services », qui, en réunissant divers services, constitueront une façon plus intégrée de répondre aux besoins des citoyens. Nous nous concentrerons

sur les moyens holistiques de répondre aux besoins des clients, ce qui devrait être plus bénéfique pour ces derniers.

La création de bouquets de services représente un élément fondamental de notre engagement global consistant à améliorer le service pour les Canadiens et les Canadiennes. En analysant les besoins de clientèles particulières (par ex., les personnes âgées, les personnes handicapées), nous comptons être en mesure de redéfinir nos modes de fourniture des services aux citoyens qui ont recours à nos services en personne dans les collectivités. Ces stratégies de services centrés sur les clients nous permettront de veiller à ce que nos services à la population soient uniformes car nous les harmoniserons dans tous les modes de fourniture (services en personne, par Internet, par téléphone, par la poste). Elles nous aideront à déterminer les nouveaux services qu'il conviendrait de mettre en œuvre, les services déjà offerts qui ont besoin d'être améliorés et les services et prestations que nous pouvons réunir selon les divers modes de fourniture afin d'améliorer le service pour les Canadiens et les Canadiennes.

Nous entendons travailler avec d'autres gouvernements et des partenaires pour mettre sur pied des bouquets intégrés qui engloberont des services de toutes les administrations. Par exemple, nous testerons des moyens de simplifier le processus de demande de prestations d'invalidité du RPC et nous nous demanderons s'il y a moyen d'offrir à ces clients un accès rationalisé à d'autres soutiens et services destinés aux personnes handicapées. De plus, nous consoliderons les travaux réalisés jusqu'à maintenant en fournissant du leadership au Partenariat canadien des aînés et au Réseau des aîné(e)s, qui réunissent différents fournisseurs de services aux personnes âgées[17]. Nous examinerons de quelle façon les bouquets de services destinés aux personnes âgées peuvent être améliorés ou renouvelés, conformément à la Vision du service pour les Canadiens du gouvernement du Canada. Nous nous proposons de rédiger un guide des prestations et services au Canada et d'élaborer, de concert avec l'Agence du revenu du Canada, une information conjointe sur les prestations et les services pour nos sites Web. Les travaux visant à élaborer des bouquets de services pour les personnes âgées à faible revenu revêtiront une grande priorité.

Offrir à l'échelle de l'organisation des services à la clientèle par Internet et par téléphone pour Développement social Canada et pour Ressources humaines et Développement des compétences Canada (priorité antérieure)

DSC a la responsabilité de fournir des services aux Canadiens et aux Canadiennes dans le cadre de ses propres programmes et de ceux de RHDCC, par l'entremise de moyens électroniques, c'est-à-dire le réseau de nos centres d'appel et de nos services par Internet. Nous offrons déjà de nouvelles options pour la prestation électronique des services pour le compte des deux ministères, notamment un service de présentation des demandes en ligne pour le régime d'assurance-emploi de RHDCC.

[17] http://www.canadabenefits.gc.ca

Les prochaines étapes de cette activité qui consiste à offrir des services électroniques à l'échelle de l'organisation pour uniformiser la prestation électronique de nombreux programmes et services s'amorceront par l'intégration des nombreux services qui existaient dans le cadre des programmes individuels. De la même façon que nous avons consolidé plus de 170 sites Web ministériels distincts, nous assumerons la gestion à l'échelle de l'organisation de nos 23 centres d'appel, dont on prévoit qu'ils répondront à 10,9 millions d'appels en 2004-2005. Il s'agit maintenant d'un réseau intégré de service téléphonique pour nos programmes du Régime de pensions du Canada (RPC) et de la Sécurité de la vieillesse (SV) aussi bien que pour le régime d'assurance-emploi et le Programme canadien de prêts aux étudiants de RHDCC. En complément de ce changement, nous lancerons des initiatives pour donner suite aux recommandations faites par la vérificatrice générale lors de son récent examen des services téléphoniques.

Simplifier et rationaliser les prestations et la fourniture des services (priorité courante)

Le gouvernement du Canada s'est engagé à accroître l'efficacité et l'efficience de tous ses programmes. C'est là un moyen de contrôler les dépenses et de veiller à ce que les ressources soient utilisées conformément aux nouvelles priorités des Canadiens et des Canadiennes.

Étant donné l'envergure et l'importance de la SV et du RPC, nous croyons pouvoir non seulement automatiser les processus, mais aussi apporter des transformations opérationnelles fondamentales qui se traduiront par des gains d'efficience, des économies et des améliorations au service. Dans cette optique, nous examinerons des changements à apporter à la gestion des données qui permettraient d'améliorer l'efficience opérationnelle des activités à l'appui des prestations de retraite du RPC et des prestations de base de la SV. Nous poursuivrons nos travaux de simplification du traitement du Supplément de revenu garanti (SRG) et nos activités conçues pour nous permettre de rejoindre les personnes âgées admissibles au SRG. Certaines de nos initiatives visant à améliorer l'efficacité et l'efficience du versement des prestations passeront par une collaboration avec d'autres ministères, et toutes ces mesures auront pour objet d'offrir un meilleur service, à meilleur coût, à la population canadienne.

Élaborer une stratégie et un plan d'action pour la fourniture des services dans les régions (nouvelle priorité)

RHDCC a la responsabilité de fournir ses propres services et ceux de DSC en personne, par l'entremise de son réseau de plus de 300 Centres de ressources humaines du Canada partout au pays. Nous collaborerons avec RHDCC pour nous assurer que les programmes de DSC sont mis en œuvre efficacement dans les régions et à l'échelle locale. Nous nous intéresserons notamment aux composantes régionales de la conception et de la mise en œuvre de la politique du développement social, de la mise en œuvre des programmes et services, et des activités d'information et de sensibilisation.

Grâce au soutien que nous offrirons à RHDCC au chapitre de la prestation des services en personne dans les collectivités, nous pourrons profiter de cette présence communautaire pour faire progresser nos objectifs.

Résultat stratégique 6 : Des services ministériels efficaces.

Les services ministériels de Développement social Canada contribuent à la réalisations de tous ses résultats stratégiques, tout en permettant au ministère de répondre aux attentes des Canadiens et des Canadiennes ainsi que du Parlement. Certains services, notamment les activités se rapportant aux politiques, aux communications, aux services aux ministres, à la gouvernance et à la gestion, sont assortis de priorités qui reflètent les orientations du ministère en matière de politiques, de programmes et de services.

Développement social Canada a également la responsabilité de la fourniture de services ministériels partagés dans les domaines des ressources humaines, des services financiers et administratifs et des systèmes intégrés, autant à ses propres fins que pour Ressources humaines et Développement des compétences Canada. En 2004-2005 et au-delà, les priorités en matière de services ministériels partagés refléteront l'engagement en faveur de services de grande qualité à l'intention des deux ministères ainsi que la nécessité d'offrir du soutien aux deux ministères pour la réalisation de leurs résultats stratégiques.

De plus, diverses initiatives transversales sont en cours, comme l'élaboration d'une nouvelle stratégie de développement durable pour DSC d'ici au 31 mars 2006. On trouvera un complément d'information au sujet de cette stratégie à l'annexe 9. Autre initiative : la mise sur pied d'un plan d'action pour renforcer la protection des renseignements personnels et la gestion de l'information qui appartiennent aux Canadiens et aux Canadiennes et que détient le ministère aux fins de l'exploitation de ses programmes.

Résultat stratégique 6 :
Des services ministériels efficaces

Financement	Autorités (Redressées)[1]	Dépenses prévues		
(en millions de dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses de fonctionnement brutes[2]	817,3	**776,2**	774,2	804,3
Équivalents temps plein	5 396	**5 614**	5 607	5 513

1 Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

2 DSC procure aussi des services en ressources humaines, services financiers et administratifs et en systèmes pour RHDCC.

Dispenser à DSC et à RHDCC des services ministériels partagés efficaces dans les domaines des ressources humaines, des services financiers et administratifs et des systèmes intégrés (nouvelle priorité)

La décision qui a été prise de confier à DSC la fourniture des services ministériels partagés à RHDCC nous donne l'occasion de dispenser des services uniformes aux employés des deux ministères et d'enregistrer des gains d'efficience. DSC compte

pouvoir afficher de tels résultats dans tous les domaines des services ministériels partagés. Par exemple, les ressources humaines vont dispenser des services de grande qualité au personnel de DSC et de RHDCC partout au pays.

Autre exemple : les services de systèmes informatisés de DSC permettront à DSC et à RHDCC de traiter plus de 400 millions de transactions en 2004-2005, notamment pour verser des prestations aux Canadiens et aux Canadiennes et pour répondre à des demandes de services ou d'information. Le concept des services partagés sera un élément central d'une planification améliorée et d'investissements mieux ciblés dans la technologie de l'information. Nous adopterons des démarches et des applications axées davantage sur l'organisation dans son ensemble et qui répondront aux besoins de multiples programmes dans les deux ministères au fil du temps, plutôt que de se limiter à des programmes à titre individuel. Nous collaborerons également avec d'autres ministères et nous participerons à des initiatives pangouvernementales afin d'élaborer des solutions technologiques qui répondront aux besoins de beaucoup de ministères.

Nous adopterons le même genre de démarche coordonnée pour renforcer la gestion des biens corporels et de l'inventaire de l'information dans les deux ministères. Par exemple, nous explorons la possibilité d'instaurer une bibliothèque canadienne des sciences sociales qui réunirait de l'information de partout dans le monde sur les tendances et pratiques exemplaires en matière sociale et en ce qui concerne le marché du travail, information dont les ministères fédéraux et le public ont besoin. Nous sommes également en train d'élaborer un plan stratégique à long terme pour les locaux qui permettra aux deux ministères de réaliser des gains au chapitre de l'efficience et du rapport coût-efficacité.

Plus généralement, DSC fournit des services financiers et administratifs consolidés aux deux ministères, et nous les gérerons de façon à assurer l'uniformité des services et des produits et à réaliser des gains d'efficience, y compris dans nos bureaux régionaux. En outre, il sera plus facile d'implanter des innovations et des processus plus efficaces afin de réaliser des économies.

La perception des sommes payables à l'État est un autre service partagé dont nous avons la responsabilité. En 2004-2005, dans le cadre de divers programmes, DSC gérera un portefeuille de comptes débiteurs de 2,6 milliards de dollars, principalement pour le Programme canadien de prêts aux étudiants (64 % du portefeuille) et le régime d'assurance-emploi (29 %). Les programmes de sécurité du revenu de DSC (par ex., le Régime de pensions du Canada et la Sécurité de la vieillesse) représenteront 3 % du portefeuille. Au cours de l'exercice, DSC s'attend à recouvrer 449,5 millions de dollars, tout en préservant la qualité du service à l'ensemble de la clientèle.

Soutenir un effectif dynamique (priorité courante)

DSC et RHDCC ont besoin d'employés qui peuvent relever le défi de la transformation de l'environnement dans lequel se concrétisent la politique, les programmes et les services. En 2004-2005, nous prendrons dans de nombreux domaines des mesures conçues pour nous aider à atteindre ce but.

L'un de nos principaux champs d'intérêt sera la mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (*LMFP*), qui opérera des changements significatifs dans un grand nombre de pratiques en matière de ressources humaines[18]. Nous élaborerons des outils et du matériel d'apprentissage pour informer les gestionnaires et le personnel des dispositions de la *LMFP*. De plus, nous élaborerons nos propres processus, procédures et cadres de référence stratégiques pour la mise en œuvre de ces changements à l'échelle de DSC et de RHDCC, et nous en dirigerons l'implantation.

Le gouvernement est fermement déterminé à veiller à ce que ses employés du groupe de la haute direction et du groupe de relève de la haute direction puissent travailler dans les deux langues officielles. À l'appui de cet objectif, nous offrirons davantage de formation linguistique aux membres de la haute direction et du groupe de relève de la haute direction et nous assurerons un suivi systématique des capacités linguistiques des cadres supérieurs. Nous ferons également la promotion de l'utilisation des deux langues officielles dans le milieu de travail à DSC autant qu'à RHDCC[19].

Pour veiller à ce que notre effectif soit représentatif de la diversité de la population canadienne, nous nous efforcerons d'atteindre les cibles de recrutement établies dans le cadre de l'initiative « Faire place au changement » (et notamment l'objectif voulant que parmi les nouveaux membres du personnel, un sur cinq appartienne à une minorité visible)[20].

Compte tenu de l'importance de bien ancrer les valeurs et les règles de l'éthique dans le processus décisionnel à tous les niveaux, nous implanterons un cadre de référence pour DSC et RHDCC afin d'intégrer le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique aux activités des deux ministères à tous les niveaux. Ce cadre comprendra entre autres de nouveaux outils et des initiatives d'apprentissage à l'intention de tous les employés[21].

DSC et RHDCC prévoient que l'environnement dans lequel les employés exercent leurs activités changera rapidement, par suite de la transformation des exigences opérationnelles et de l'évolution démographique de l'effectif. Il faudra donc aider les deux ministères à attirer un personnel qualifié, à le maintenir en emploi et à lui donner de la formation. On mettra largement l'accent sur l'apprentissage et le perfectionnement, en s'intéressant notamment à une stratégie de cyber-apprentissage; à une stratégie visant à renforcer le leadership au sein des organismes en matière de gestion; et à des mesures de formation obligatoire des employés dans les domaines des finances et de la gestion des ressources humaines ainsi que des valeurs et des règles de l'éthique.

---

18 Pour un complément d'information concernant la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* : http://www.hrma-agrh.gc.ca/hrmm-mgrh/psma-lmfp/index_f.asp

19 Pour un complément d'information concernant les politiques sur les langues officielles du gouvernement du Canada : http://www.tbs-sct.gc.ca/ollo/common/policies-politiques_f.asp

20 Pour un complément d'information concernant l'initiative « Faire place au changement » : http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/TB_852/ecfps_f.asp

21 Pour un complément d'information concernant les politiques et initiatives du gouvernement du Canada en matière de valeurs et d'éthique : http://www.tbs-sct.gc.ca/veo-bve/index_f.asp

Assurer une administration et une responsabilisation efficaces (priorité courante)

Les priorités de Développement social Canada dans les domaines de la gestion des ressources humaines, des systèmes et de la gestion de la technologie de l'information ainsi que de la gestion financière témoignent de son désir d'assurer une administration plus efficace des ressources publiques.

En plus de ces priorités, Développement social Canada s'emploiera à accélérer l'implantation du cadre de gestion et de responsabilisation, cadre global qui établit une vision de la gestion dans le secteur public. En 2004-2005, nous continuerons de mettre en œuvre nos principales priorités en matière de gestion et nous commencerons à élaborer une nouvelle série de priorités, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Nous continuerons également à appliquer les principes de la fonction moderne de contrôleur à l'échelle de DSC et nous aiderons RHDCC à faire de même, par le biais d'activités comme la nomination de contrôleurs ministériels professionnellement agréés qui approuveront tous les nouveaux projets de dépense; la mise sur pied d'un système de divulgation de tous les marchés d'une valeur de plus de 10 000 $; et la participation à l'examen des dépenses mené par le gouvernement du Canada, ce qui nous permettra de veiller à ce que toutes les dépenses du ministère soient optimisées.

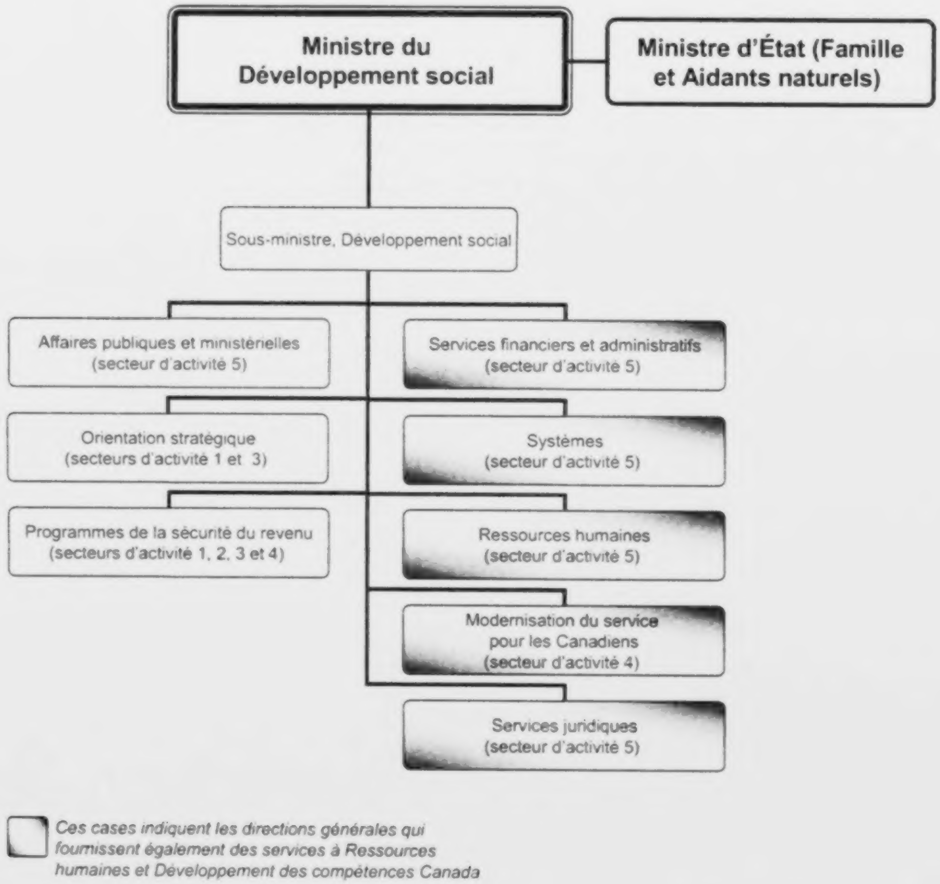
Ces efforts seront rehaussés par notre examen interne des programmes de subventions et de contributions, dont l'objet est de veiller à ce que les programmes en question soient toujours pertinents et efficaces, notamment pour mieux faire comprendre aux employés les pratiques et les principes de la gestion et du contrôle des finances.

Ces mesures, combinées à nos nouvelles initiatives visant à améliorer la mise en œuvre des politiques, programmes et services, sont autant d'éléments qui nous permettent d'assurer une administration efficace des ressources publiques. À titre de nouveau ministère, Développement social Canada devra faire en sorte de disposer des structures d'administration et des processus opérationnels nécessaires à une supervision et à un processus décisionnel et approprié. En 2004-2005, nous continuerons d'implanter des processus ministériels intégrés de planification opérationnelle, de gestion du risque et de mesure du rendement qui répondent aux besoins de notre nouveau Ministère et qui l'aident dans la réalisation de ses objectifs. Nous établirons également des plans de vérification et d'évaluation qui favoriseront une culture caractérisée par des améliorations constantes et la conformité en ce qui concerne les programmes et leur administration.

Organisation et responsabilisation

Le modèle organisationnel de Développement social Canada, qui devrait être achevé en 2004-2005, expose une structure reposant sur des directions générales dont chacune se concentre sur la réalisation d'un ou de plusieurs résultats stratégiques et se voit confier des ressources et des responsabilités correspondant à un ou plusieurs secteurs d'activité. Un modèle de ce genre encourage la collaboration entre directions générales et la concentration des activités sur l'obtention de résultats pour les Canadiens et les Canadiennes.

L'un des éléments clés de l'organisation et de la responsabilisation à DSC est la responsabilité qu'a le Ministère de fournir des services ministériels à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) et d'assurer la prestation de certains services pour le compte de RHDCC, aussi bien que pour ses propres divisions.



On trouvera une description détaillée des secteurs d'activité de DSC sur le site http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20042005/page.asp?page=002_f_189.htm)

Ressources selon les secteurs d'activité et les résultats stratégiques

Il y a cinq secteurs d'activité à DSC (Politique du développement social, Programmes de la sécurité du revenu, Partenariats sociaux, Prestation de services et versement de prestations ainsi que Services ministériels), dont certains se rapportent expressément à tel ou tel résultat stratégique, tandis que d'autres appuient la réalisation de multiples résultats stratégiques. Le tableau qui suit montre les six résultats stratégiques que DSC s'emploie à obtenir pour les Canadiens et les Canadiennes ainsi que les liens entre nos secteurs d'activité et ces résultats stratégiques.

		Résultats stratégiques						
Secteurs d'activité		Un Canada où la qualité de vie des aînés et leur inclusion sont améliorées et où la pauvreté est réduite au moyen de pensions, de prestations et de soutiens gouvernementaux durables[1]	Un Canada où la participation sociale et économique des personnes handicapées est rehaussée	Un Canada où des collectivités dynamiques et inclusives répondent aux besoins de la population en matière de développement social	Un Canada où les capacités des particuliers, des enfants, des familles et des collectivités sont renforcées afin de promouvoir l'inclusion sociale, la participation et le bien être[2]	Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens	Des services ministériels efficaces	**Total**
1. Politique du développement social	**ÉTP**				10		127	137
	M$				2,4		30,5	32,9
2. Programmes de la sécurité du revenu	**ÉTP**	2 328	786				78	3 192
	M$	48 516,5	3 223,6	8,0			6,4	51 754,5
3. Partenariats sociaux	**ÉTP**	84		54				138
	M$	257,8		38,5				296,3
4. Prestation de services et versement de prestations	**ÉTP**	727				654	2 370	3 751
	M$	57,0				37,3	323,5	417,8
5. Services ministériels	**ÉTP**						3 039	3 039
	M$						415,8	415,8
Total	**ÉTP**	3 055	870	54	10	654	5 614	10 247
	M$	48 573,5	3 481,4	46,5	2,4	37,3	776,2	52 917,3
Autres coûts: Coûts du RPC (Coûts administratifs d'autres ministères du gouvernement (AMG))								138,3
Total DSC								**53 055,6**

1 Ces données comprennent les 450 ÉTP et les 25 millions de dollars liés aux services par téléphone fournis par les PSR, qui servent aussi à appuyer les résultats stratégiques n[os] 2 et 5. Pour obtenir des précisions sur les avantages de ces ressources pour les Canadiens, veuillez consulter la section intitulée *Résultat stratégique n° 5 : Un Canada où la prestation des services est axée sur les besoins des citoyens.*

2 Les coûts d'opération pour ce résultat stratégique sont minimes pour DSC. L'initiative de Prestation nationale pour enfants est administrée par l'Agence canadienne du revenu. Le Gouvernement du Canada ne fait que soutenir les Ententes sur le développement de la petite enfance et le Cadre multilatéral en apprentissage et garde des jeunes enfants par le biais de Transferts sociaux du Canada aux provinces et territoires. Ces ressources ont été affectées expressément aux fins de l'initiative de la Prestation nationale pour enfants. Au fil du temps, la charge de travail liée à ces ressources a augmenté afin d'inclure des activités associées au Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants et aux Ententes sur le développement de la petite enfance. Sur une base prioritaire, non de permanence, l'augmentation de la charge de travail a souvent nécessité une réaffectation temporaire par le personnel des politiques ministérielles.

Ressources du ministère par secteur d'activité

(en millions de dollars)	Fonctionnement	Subventions et contributions approuvées	Total partiel : dépenses brutes	Subventions et contributions prévues par la Loi[1]	Total : dépenses brutes	Moins : recettes à valoir sur le crédits	Total : dépenses nettes
Secteurs d'activité							
1. Politique du développement social	31,4	-	31,4	-	31,4	(23,3)	8,1
	32,9	**-**	**32,9**	**-**	**32,9**	**(18,4)**	**14,5**
	34,8	-	*34,8*	-	*34,8*	*(18,4)*	*16,4*
	39,6	-	39,6	-	39,6	(18,4)	21,2
2. Programmes de la sécurité du revenu[2]	231,0	-	231,0	26 902,4	27 133,4	(165,5)	26 967,9
	240,0	**5,0**	**245,0**	**27 940,0**	**28 185,0**	**(144,3)**	**28 040,7**
	239,0	*8,0*	*247,0*	*28 975,0*	*29 222,0*	*(144,2)*	*29 077,8*
	235,9	8,0	243,9			(141,7)	
3. Partenariats sociaux	15,4	247,2	262,6	-	262,6	(0,3)	262,3
	15,4	**280,9**	**296,3**	**-**	**296,3**	**(0,3)**	**296,0**
	14,9	*281,9*	*296,8*	-	*296,8*	*(0,3)*	*296,5*
	14,9	285,9	300,8	-	300,8	(0,3)	300,5
4. Prestation de services et versement de prestations	508,0	-	508,0	-	508,0	(357,1)	150,9
	417,8	**-**	**417,8**	**-**	**417,8**	**(282,6)**	**135,2**
	414,8	-	*414,8*	-	*414,8*	*(282,4)*	*132,4*
	423,5	-	423,5	-	423,5	(288,5)	135,0
5. Services ministériels	411,3	-	411,3	-	411,3	(292,7)	118,6
	415,8	**-**	**415,8**	**-**	**415,8**	**(294,1)**	**121,7**
	411,9	-	*411,9*	-	*411,9*	*(293,8)*	*118,1*
	428,3	-	428,3	-	428,3	(298,1)	130,2
Total	1 197,1	247,2	1 444,3	26 902,4	28 346,7	(838,9)	27 507,8
	1 121,9	**285,9**	**1 407,8**	**27 940,0**	**29 347,8**	**(739,7)**	**28 608,1**
	1 115,4	*289,9*	*1 405,3*	*28 975,0*	*30 380,3*	*(739,1)*	*29 641,2*
	1 142,2	293,9	1 436,1			(747,0)	

Légende :
Pour chaque secteur d'activité...

Première ligne	Autorités (Redressées) 2003-2004[3]
Deuxième ligne	**Dépenses prévues 2004-2005**
Troisième ligne	*Dépenses prévues 2005-2006*
Quatrième ligne	Dépenses prévues 2006-2007

1 Exclut les Comptes à fins déterminés.

2 Les dépenses prévues pour le RPC et la SV sont disponibles pour les années de planification 2004-2005 et 2005-2006 seulement.

3 Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

Dépenses prévues du ministère

Secteurs d'activité (en millions de dollars)	Autorités (Redressées)[1] 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	2005-2006	2006-2007
Politique du développement social	31,4	**32,9**	34,8	39,6
Programmes de la sécurité du revenu (excluant les prestations de la Sécurité de la vieillesse (SV))	231,0	**245,0**	247,0	243,9
Partenariats sociaux	262,6	**296,3**	296,8	300,8
Prestation de services et versement de prestations	508,0	**417,8**	414,8	423,5
Services ministériels	411,3	**415,8**	411,9	428,3
Dépenses brutes (excluant les prestations de la SV)	1 444,3	**1 407,8**	1 405,3	1 436,1
Recettes disponibles	(838,9)	**(739,7)**	(739,1)	(747,0)
Dépenses nettes (excluant les prestations de la SV)	605,4	**668,1**	666,2	689,1
Programmes de la sécurité du revenu - Législatif[2]	26 902,4	**27 940,0**	28 975,0	
Total net budgétaire	27 507,8	**28 608,1**	29 641,2	
Comptes à fins déterminées				
Régime de pensions du Canada[2]	23 023,5	**23 962,6**	25 003,5	
Frais recouvrables sur le Compte d'assurance-emploi	574,3	**511,6**	511,1	
Régime ministériel des avantages sociaux des employés recouvrables au RPC	(26,1)	**(26,7)**	(26,7)	
Total pour DSC	51 079,5	**53 055,6**	55 129,1	
Équivalents temps plein	10 130	**10 257**	10 238	10 087

1 Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

2 Les dépenses prévues pour le RPC et la SV sont disponibles pour les années de planification 2004-2005 et 2005-2006 seulement.

Faits saillants d'ordre financier

Le Ministère prévoit dépenser 53,1 milliard de $ en 2004-2005. Ce montant représente une augmentation de 2,0 milliard de $ par rapport aux autorités redressées de 2003-2004 de 51,1 milliard de $. L'écart est dû en majeure partie aux éléments suivants:

- une augmentation de 1 038 million de $ des paiements législatifs de la Sécurité de la vieillesse dû à une augmentation attendue des taux mensuels prévus et du nombre estimé de prestataires; et
- une augmentation de 964 million de $ des prestations du Régime de pensions du Canada dû à une augmentation attendue des taux mensuels prévus et du nombre estimé de prestataires.

Pour 2005-2006, les dépenses ministérielles prévues consolidées sont de l'ordre de 55,1 milliard de dollars ce qui représente une augmentation de 2,1 milliard de dollars des dépenses prévues de 2004–2005. Les changements majeurs sont comme suit:

- une augmentation de 1 035 million de $ aux prestations législatives de la Sécurité de la vieillesse dû à une augmentation attendue des taux mensuels prévus et du nombre estimé de prestataires; et
- une augmentation de 1 037 million de $ dû à une augmentation attendue des taux mensuels prévus et du nombre estimé de prestataires.

Sommaire des indicateurs de rendement

À titre de nouveau ministère, Développement social Canada est en train de se doter d'un cadre de référence pour la mesure du rendement qui lui permettra de rendre des comptes au Parlement et à la population canadienne au sujet de ses ressources et de ses résultats. Notre objectif est d'élaborer un cadre grâce auquel nous pourrons nous assurer que la mise en œuvre de nos politiques, de nos programmes et de nos services reflète les priorités du gouvernement du Canada en matière de développement social ainsi que les domaines dans lesquels nous pouvons apporter les contributions les plus utiles.
Le tableau qui suit illustre nos indicateurs de rendement actuels :

INDICATEUR		CIBLE
Rapidité du service		
Pourcentage de décisions initiales au sujet des demandes de prestations d'invalidité du RPC qui sont rendues dans les 120 jours civils de la réception de la demande		75 %
Pourcentage de décisions au sujet des demandes de réexamen d'une décision initiale concernant des prestations d'invalidité du RPC qui sont rendues dans les 120 jours civils de la réception de la demande		70 %
Pourcentage des prestations de SV qui sont versées dès le premier mois d'admissibilité		90 %
Pourcentage des prestations de retraite du RPC qui sont versées dès le premier mois d'admissibilité		85 %
Pourcentage des appels téléphoniques auxquels un agent de la prestation des services répond dans un délai de trois minutes		95 %
Qualité du service		
Plaintes en matière de langues officielles – service au public Plaintes en matière de langues officielles – langue de travail		Seuls les chiffres réels sont signalés
Production en temps opportun des dossiers de versement pour tous les paiements aux Canadiens et Canadiennes		95 %
Accessibilité de modes de service automatisés pour les Canadiens et Canadiennes		94 %
Indicateurs de la représentativité de l'effectif *(Ces cibles ont été établies pour DRHC d'après des estimations de la disponibilité au sein de la population active à l'échelle nationale en 2003-2004. Elles pourront être révisées pour DSC en fonction des nouvelles données du recensement sur la disponibilité au sein de la population active.)*		
Représentation des minorités visibles, en %		7,1 %
Représentation des Autochtones, en %		1,6 %
Représentation des personnes handicapées, en %		4,0 %
Représentation des femmes, en %		57,5 %
Perception		
DSC a la responsabilité de veiller à ce que les comptes débiteurs soient perçus le plus efficacement possible, tout en préservant la qualité du service pour l'ensemble de la clientèle	*Assurance-emploi*	*271 900 $*
	Programmes d'emploi	*4 445 $*
	RPC/SV	*10 100 $*
	Programme canadien de prêts aux étudiants	*163 000 $*
	Total :	449,5 M$

Annexe 1 :

Répartition des responsabilités de l'ancien DRHC

Le tableau qui suit montre la répartition des responsabilités de l'ancien Développement des ressources humaines Canada (DRHC), qui ont été divisées entre les deux nouveaux ministères, soit Développement social Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Développement des ressources humaines Canada

- Sécurité de la vieillesse
- Régime de pensions du Canada
- Modernisation du service pour les Canadiens
- Services par téléphone et par Internet
- Registre d'assurance sociale
- Fonds d'intégration
- Questions intéressant les personnes handicapées
- Partenariats pour le développement social
- *Initiative sur le secteur bénévole et communautaire

→ ***Développement social Canada***

- Assurance-emploi
- Centres de ressources humaines du Canada
- Service en personne
- Travailleurs étrangers
- Service de placement
- Information sur le marché du travail
- Prestations d'emploi et mesures de soutien
- Ententes de développement du marché du travail
- Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
- Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones
- Stratégie emploi jeunesse
- Mesures d'adaptation de la main-d'œuvre et collectivités de langue officielle minoritaire
- Partenariats en ressources humaines
- Aide financière aux étudiants
- Subvention canadienne pour l'épargne-études
- Alphabétisation
- Technologies d'apprentissage
- Travail
- Itinérance

→ ***Ressources humaines et Développement des compétences Canada***

* Le 12 décembre 2003, la ministre du Développement social d'alors s'est vu confier la responsabilité de l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire, qui relevait jusque-là de la ministre du Patrimoine canadien.

En plus des responsabilités énumérées ci-dessus, Développement social Canada s'est vu confier celle de dispenser des services ministériels partagés aux deux ministères, notamment du soutien en matière de ressources humaines, de services financiers et administratifs et de systèmes, tandis que le réseau des services en personne de RHDCC dessert les deux ministères.

Annexe 2 :

Sommaire des paiements de transfert

	Autorités (Redressées)[1]	Dépenses prévues		
(en millions de dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Programmes de la sécurité du revenu				
(L) Sécurité de la vieillesse[2]	20 696,8	**21 553,0**	22 362,0	
(L) Supplément de revenu garanti[2]	5 792,0	**5 949,0**	6 142,0	
(L) Versements d'allocations[2]	413,6	**438,0**	471,0	
Subventions et contributions[3]	-	**5,0**	8,0	8,0
	26 902,4	**27 945,0**	28 983,0	
Partenariats sociaux				
Subventions et contributions	247,2	**280,9**	281,9	285,9
Total des paiements de transfert	27 149,6	**28 225,9**	29 264,9	

1 Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

2 Les dépenses prévues pour le RPC et la SV sont disponibles pour les années de planification 2004-2005 et 2005-2006 seulement.

3 Ces montants ont été annoncés lors du Budget 2004 pour l'initiative Nouveaux horizons pour personnes âgées.

Annexe 3 :

Renseignements sur les paiements de transfert non législatifs

Développement social Canada compte un certain nombre de programmes de paiements de transfert qui ont pour objet d'aider les particuliers, les collectivités, le secteur privé et le secteur bénévole et d'autres niveaux de gouvernement à atteindre des objectifs communs de développement social. Nous sommes assujettis à la version révisée de la politique sur les paiements de transfert qui est entrée en vigueur le 1er juin 2000 et qui stipule que les ministères doivent présenter des rapports sur les programmes de paiements de transfert d'au moins 5 millions de dollars. Ce faisant, nous témoignons de la saine gestion de nos paiements de transfert, du contrôle que nous exerçons sur eux et des comptes que nous rendons à leur sujet.

Conformément à cette politique, nous avons produit de la documentation sur chaque programme, notamment les objectifs, les résultats attendus et les grandes étapes de la réalisation des objectifs. Le tableau qui suit dresse la liste des programmes actifs de paiements de transfert. On trouvera dans les pages suivantes une fiche technique sur chacun des programmes de plus de 5 millions de dollars.

Les dépenses prévues reflètent les coûts estimatifs des programmes, mais excluent les ressources de fonctionnement nécessaires pour leur mise en œuvre.

Paiements de transfert non législatifs par secteur d'activité (Dépenses prévues en 2004-2005 : 285,9 millions de dollars)

Programmes connexes (modalités)

Partenariats sociaux

SUBVENTIONS	***Dépenses prévues***	***Pour plus d'informations, voir***
Subventions à des organismes sans but lucratif au titre d'activités admissibles au soutien du Programme de partenariats pour le développement social	14,1 M$	
Programme de partenariats pour le développement social		Fiche technique 1
CONTRIBUTIONS		
Paiements aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux autres organismes publics, aux organisations, aux groupes, aux collectivités, aux employeurs et aux particuliers à des fins de formation et/ou d'acquisition d'expérience du travail ou des affaires, de mobilisation des ressources communautaires et des mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au développement social des Canadiens et des Canadiennes et des autres participants à la vie canadienne.	44,8 M$	
Programme de partenariats pour le développement social		Fiche technique 1
Fonds d'intégration pour les personnes handicapées		Fiche technique 2

Paiements de transfert non législatifs par secteur d'activité (Dépenses prévues en 2004-2005 : 285,9 millions de dollars) suite

AUTRES PAIEMENTS DE TRANSFERT		
Paiements aux provinces et aux territoires en vertu du Cadre multilatéral pour les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées	222 M$	
Cadre multilatéral pour les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées		Fiche technique 3
Programmes de la sécurité du revenu		
Nouvelle initiative annoncée dans le Budget de 2004	5 M$	
Nouveaux Horizons pour les aînés		

Fiche technique 1

PROGRAMME DE PARTENARIATS POUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL (DÉPENSES PRÉVUES EN 2004-2005 : 32,2 M$)*

Objectifs	Le PPDS est un programme national pluriannuel de recherche et développement qui a été créé en 1998. Il appuie les activités du secteur des organismes sociaux sans but lucratif. Ces activités visent à promouvoir la production et la diffusion des connaissances et à renforcer la capacité de ce secteur de combler les besoins en développement social des groupes vulnérables.
Résultats attendus	Résultats qualitatifs dans les domaines suivants : ❖ augmentation de la production de connaissances sur les nouvelles questions sociales, les solutions novatrices, les pratiques exemplaires, les outils et les méthodes; ❖ augmentation de la diffusion des renseignements et des connaissances; ❖ renforcement et élargissement des partenariats, des alliances et des réseaux; ❖ efficacité accrue du dialogue public et des consultations au sujet des politiques et des programmes à vocation sociale du Canada; ❖ renforcement de la capacité des organismes sociaux sans but lucratif qui reçoivent du financement des points de vue de la gouvernance, de l'élaboration de politiques et de programmes, de la sensibilisation communautaire, de l'administration organisationnelle et de la gestion.

Grandes étapes de la réalisation des résultats

Date de renouvellement	Les modalités sont entrées en vigueur en avril 2003
Évaluation effectuée	L'évaluation du PPDS a été publiée en 2003-2004. Une évaluation du programme Visions de la garde d'enfants (qui a été intégré au PPDS à l'issue du renouvellement du programme) a été menée en 2002-2003 et elle doit être soumise au Comité de vérification et d'évaluation en 2004-2005, pour décision.
Évaluation prévue	Une évaluation du programme renouvelé est prévue pour 2008-2009.

* Y compris une somme de 9 millions de dollars annoncée dans le Budget de 2004 pour les initiatives suivantes : Comprendre la petite enfance (6 M$) et Initiative sur le secteur bénévole et communautaire (3 M$).

Fiche technique 2

FONDS D'INTÉGRATION POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES (DÉPENSES PRÉVUES EN 2004-2005 : 26,7 M$)

Objectifs	Aider les personnes handicapées à se préparer à l'emploi, à obtenir un emploi et à le conserver ou à s'établir à leur compte, et augmenter ainsi leur participation à l'activité économique et leur autosuffisance financière. La concrétisation de cet objectif sera le fruit d'un travail de partenariat avec les organismes non gouvernementaux représentant les personnes handicapées, le secteur privé et les gouvernements provinciaux aux fins de l'adoption de démarches innovatrices qui font appel à des pratiques exemplaires pour favoriser l'intégration économique des personnes handicapées.
Résultats attendus	Environ 3 700 personnes handicapées recevront de l'aide chaque année et, de ce nombre, 1 900 trouveront du travail.

Grandes étapes de la réalisation des résultats

Date de renouvellement	Le 31 mars 2004
Évaluation effectuée	1998 : Évaluation formative. 2001 : Évaluation sommative.
Évaluation prévue	2004 : Évaluation sommative.

Fiche technique 3

CADRE MULTILATÉRAL POUR LES ENTENTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL VISANT LES PERSONNES HANDICAPÉES (DÉPENSES PRÉVUES EN 2004-2005 : 222 M$)*

Objectifs	Améliorer la situation d'emploi des personnes handicapées en rehaussant leur employabilité, en augmentant les possibilités d'emploi qui s'offrent à elles et en exploitant les connaissances existantes.
Résultats attendus	Le principal engagement sur le plan des résultats attendus est d'améliorer la situation d'emploi des personnes handicapées. Les principes, objectifs et secteurs prioritaires communs exposés dans le cadre multilatéral réaffirment l'engagement du gouvernement fédéral et des provinces de s'employer à faire en sorte que les personnes handicapées puissent réussir leur intégration au marché du travail. Le cadre met également l'accent sur la responsabilisation et tous les gouvernements ont pris de fermes engagements en matière de rapports publics. Des rapports de référence doivent paraître le 3 décembre 2004. Des rapports annuels sur les indicateurs de programme et les indicateurs sociétaux seront publiés à compter du 3 décembre 2005. DSC et les provinces participeront également à des évaluations conjointes visant à déterminer les répercussions des programmes et services financés en vertu du Cadre multilatéral.

Grandes étapes de la réalisation des résultats

Date de renouvellement	Le cadre multilatéral prend fin le 31 mars 2006.
Évaluation effectuée	
Évaluation prévue	2003-2006 : Évaluations axées sur la démonstration et évaluations bilatérales

* Y compris une somme de 30 M$ annoncée dans le Budget de 2004.

Annexe 4 :

Principaux programmes ou initiatives

On trouvera dans la présente annexe un bref aperçu des principaux programmes ou initiatives du Ministère, ainsi que des sites Web où trouver un complément d'information.

Programmes et initiatives

Résultat stratégique 1 :

Un Canada où la qualité de vie des aînés et leur inclusion sont améliorées et où la pauvreté est réduite au moyen de pensions, de prestations et de soutiens gouvernementaux durables.

RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA - Le Régime de pensions du Canada (RPC) est un programme fédéral-provincial d'assurance sociale qui offre aux cotisants et à leur famille une protection de base en cas de cessation de la rémunération à la suite de la retraite, d'une invalidité ou d'un décès. Financé par les cotisations obligatoires des employeurs et des employés, le RPC assure les travailleurs – y compris les travailleurs autonomes – de partout au Canada, sauf au Québec, où les prestations sont versées par la Régie des rentes du Québec. Pour un complément d'information sur le Régime de pensions du Canada :
http://www.dsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/psr/pub/feuillets/retraite.shtml&hs=cpr

SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE - Les prestations de la Sécurité de la vieillesse (SV) assurent un revenu de base aux citoyens et résidents canadiens qui répondent à certains critères en matière d'âge et de résidence. La SV, qui est indexée en fonction de l'inflation, est financée à même les recettes fiscales générales du gouvernement du Canada. Compte tenu des difficultés financières auxquelles font face beaucoup de personnes âgées, la SV verse des prestations supplémentaires calculées en fonction du revenu aux bénéficiaires à faible revenu; il peut s'agir du Supplément de revenu garanti (SRG), de l'Allocation et/ou de l'Allocation au survivant. Le SRG est une prestation mensuelle offerte aux prestataires de la SV qui n'ont pratiquement aucun autre revenu. Son montant est calculé en fonction de l'état civil, de certains critères de résidence et du revenu. L'Allocation est offerte aux conjoint(e)s des prestataires de la SV/ du SRG qui ont entre 60 et 64 ans et qui répondent aux critères d'admissibilité. L'Allocation au survivant est offerte aux personnes âgées à faible revenu qui ont entre 60 et 64 ans et dont l'époux/l'épouse ou le conjoint/la conjointe de droit commun est décédé. Pour un complément d'information sur ces programmes :
http://www.DSC.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/psr/sv/svtabmat.shtml&hs=ozs

Résultat stratégique 2 :

Un Canada où la participation sociale et économique des personnes handicapées est rehaussée.

PRESTATIONS D'INVALIDITÉ DU RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA - Les prestations d'invalidité du RPC sont versées mensuellement aux cotisants qui satisfont aux exigences minimales en matière de cotisations et dont l'invalidité est « grave et prolongée », selon la définition de la loi. Une prestation mensuelle uniforme peut également être versée aux enfants du cotisant qui ont moins de 18 ans ou moins de 25 ans s'ils fréquentent l'école à plein temps. Pour un complément d'information sur les prestations d'invalidité du RPC :
http://www.DSC.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cdp-gxr.shtml

Programmes et initiatives

suite

ENTENTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL VISANT LES PERSONNES HANDICAPÉES (EMTPH) - En décembre 2003, le cadre multilatéral pour les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées a remplacé l'initiative fédérale-provinciale conjointe Aide à l'employabilité des personnes handicapées. Les EMTPH, dans le cadre desquelles des fonds fédéraux sont transférés directement aux provinces, représentent une initiative à frais partagés. Elles ont pour objet d'améliorer la situation d'emploi des Canadiens et des Canadiennes handicapés, en rehaussant leur employabilité, en augmentant les possibilités d'emploi à leur intention et en exploitant les connaissances existantes. Pour un complément d'information sur les EMTPH : http://www.DSC.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pip/bcph/08_cadreMultilateral.shtml&hs=pyp

FONDS D'INTÉGRATION POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES - Le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FI) est un programme contributif conçu pour aider les personnes handicapées à se préparer à l'emploi et à obtenir un emploi ou à s'établir à leur compte, ainsi qu'à acquérir les compétences nécessaires pour conserver leur nouvel emploi. En outre, le FI administre les contributions consenties à des projets nationaux et régionaux qui soutiennent des partenariats et des démarches novatrices visant à intégrer les personnes handicapées à l'emploi ou au travail autonome et à éliminer les obstacles à leur participation au marché du travail. Pour un complément d'information : http://www.dsc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/ph/descf_ph.shtml

Résultat stratégique 3 :

Un Canada où des collectivités dynamiques et inclusives répondent aux besoins de la population en matière de développement social.

NOUVEAUX HORIZONS POUR LES AÎNÉS - Dans son Budget de 2004, le gouvernement du Canada annonçait qu'il s'engageait à financer un programme intitulé *Nouveaux Horizons* pour les aînés qui soutiendra un vaste éventail de projets communautaires dont l'objet sera de donner aux personnes âgées les moyens de participer à des activités sociales, de mener une vie active et d'apporter une contribution à leur collectivité. On trouvera un complément d'information à la page 29.

PROGRAMME DE PARTENARIATS POUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL - COMPOSANTE DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL (PPDS-CDS) — La composante de développement social du PPDS fournit des subventions et des contribution à des organismes sans but lucratif qui s'emploient à améliorer la qualité de vie des personnes handicapées, des enfants et de leurs familles et d'autres populations vulnérables ou exclues au Canada, et à répondre à leurs besoins en matière de développement social. Pour un complément d'information sur cette composante du PPDS : http://www.DSC.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pip/ds/05_PPDS.shtml&hs=vxi

COMPOSANTE PERSONNES HANDICAPÉES (PPDS-CPH) - La Composante Personnes Handicapées du PPDS fournit des subventions et des contribution visant à renforcer la capacité de la collectivité des personnes handicapées et à appuyer son travail. Les subventions soutiennent les initiatives de renforcement de la capacité des organismes nationaux sans but lucratif et les contributions sont accordées à des projets visant à améliorer les connaissances au sujet des questions qui touchent les personnes handicapées et/ou à favoriser l'inclusion des personnes handicapées dans la collectivité. Pour un complément d'information sur cette composante du PPDS : http://www.DSC.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=/fr/pip/bcph/02_financement.shtml&hs=vxi

Programmes et initiatives **suite**

INITIATIVE SUR LE SECTEUR BÉNÉVOLE ET COMMUNAUTAIRE (ISBC) - L'ISBC est une initiative unique en son genre entre le gouvernement du Canada et le secteur bénévole dont l'objet est d'améliorer les relations entre les deux parties et de renforcer la capacité du secteur bénévole. Pendant la durée de l'initiative, le secteur et le gouvernement travailleront de pair pour s'attaquer à des questions comme les améliorations qui faciliteraient la tâche des organismes du secteur bénévole qui veulent recourir à des programmes fédéraux, la technologie, le bénévolat et des recherches au sujet du secteur. Pour un complément d'information : http://www.vsi-isbc.ca/fr/index.cfm

COMPRENDRE LA PETITE ENFANCE (CPE) - L'initiative Comprendre la petite enfance (CPE) aide les collectivités à déterminer le degré de maturité scolaire des jeunes enfants en examinant la qualité et la portée des programmes et services nécessaires pour répondre à ces besoins. À l'heure actuelle, 12 collectivités de 8 provinces participent à l'initiative à titre expérimental. On peut consulter les rapports déjà publiés au sujet de l'initiative à http://www11.DSC.gc.ca/fr/sm/ps/indexe.shtm. Encouragé par le succès de CPE et ses répercussions positives sur la capacité des collectivités de soutenir le développement de la petite enfance, le gouvernement du Canada a réaffirmé son engagement envers l'initiative dans le Discours du Trône et le Budget de 2004; ce dernier annonçait une somme de 68 millions de dollars sur sept ans afin d'élargir CPE à 100 collectivités. CPE correspond également au Résultat stratégique 4, *Un Canada où les capacités des particuliers, des enfants, des familles et des collectivités sont renforcées aux fins de la promotion de l'inclusion sociale, de la participation et du bien-être.* Pour un complément d'information sur CPE : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/h023_f.asp

Résultat stratégique 4 :

Un Canada où les capacités des particuliers, des enfants, des familles et des collectivités sont renforcées afin de promouvoir l'inclusion sociale, de la participation et du bien-être.

PRESTATION NATIONALE POUR ENFANTS - La Prestation nationale pour enfants, qui est offerte dans le cadre d'un partenariat fédéral-provincial-territorial, comprend également une composante destinée aux Premières nations[22]. Par son entremise, le gouvernement fédéral travaille avec les provinces et territoires pour fournir du soutien financier ainsi que des prestations et des services aux familles à faible revenu qui ont des enfants. Développement social Canada compte réaliser des progrès au chapitre des trois objectifs de la PNE, c'est-à-dire : 1) aider à prévenir la pauvreté chez les enfants et à en réduire l'étendue; 2) favoriser la participation au marché du travail en veillant à ce que le travail soit toujours plus avantageux que l'aide sociale pour les familles; et 3) réduire les chevauchements et le double emploi en harmonisant les objectifs des programmes et les prestations et en simplifiant leur administration. Développement social Canada et Finances Canada partagent la responsabilité stratégique de la PNE. Pour un complément d'information : http://www.nationalchildbenefit.ca/.

PRESTATION POUR ENFANTS HANDICAPÉS — La Prestation pour enfants handicapés (PEH) est un supplément de la Prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE) ayant pour objet d'aider les familles à revenu faible ou modeste à assumer les coûts de l'éducation des enfants de moins de 18 ans qui ont une invalidité grave et prolongée. C'est l'Agence du revenu du Canada qui dispense la PEH. La responsabilité stratégique de la PEH est partagée par Finances Canada et Développement social Canada. Pour un complément d'information : http://www.cra-arc.gc.ca/benefits/disability-f.html

[22] Le gouvernement du Québec s'est dit d'accord avec les principes de base de la PNE, mais a décidé de ne pas participer à cette initiative parce qu'il souhaite conserver le contrôle du soutien du revenu pour les enfants du Québec. Par conséquent, toute mention de positions fédérales, provinciales et territoriales conjointes ne concerne pas le Québec. Ce chiffre comprend également un montant d'un million de dollars pour les frais d'exploitation.

Programmes et initiatives suite

ENTENTE SUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE - En septembre 2000, les premiers ministres du Canada ont conclu une entente sur le développement de la petite enfance (DPE)[23] dont l'objet est d'améliorer et d'élargir les soutiens pour le développement de la petite enfance qui sont destinés aux jeunes enfants (de la période prénatale jusqu'à 6 ans) et à leurs parents. Les objectifs particuliers de l'Entente sur le DPE sont de promouvoir le développement de la petite enfance de façon à ce que les enfants s'épanouissent pleinement, c'est-à-dire qu'ils soient en bonne santé sur les plans physique et affectif, qu'ils soient en sécurité, prêts à apprendre ainsi que socialement engagés et responsables; et d'aider les enfants à s'épanouir pleinement et les familles à appuyer leurs enfants au sein de collectivités fortes. À l'appui de ces objectifs, le gouvernement du Canada consent 500 millions de dollars par année aux provinces et territoires, par le biais du Transfert canadien en matière de programmes sociaux, pour qu'ils améliorent et élargissent leurs programmes et leurs services dans quatre domaines de premier plan, soit la promotion de la santé au cours de la grossesse, de la naissance et de la première enfance; l'amélioration du soutien aux parents et aux familles; le renforcement du développement et de l'apprentissage des jeunes enfants ainsi que des soins qu'on leur prodigue; et le renforcement du soutien aux collectivités. Pour un complément d'information : http://socialunion.gc.ca/ecd_f.html

CADRE MULTILATÉRAL POUR L'APPRENTISSAGE ET LA GARDE DES JEUNES ENFANTS - En mars 2003, la ministre fédérale et les ministres provinciaux et territoriaux responsables des Services sociaux se sont entendus sur un cadre multilatéral visant à améliorer l'accès à des programmes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants abordables, de qualité et assujettis à la réglementation provinciale ou territoriale[24]. Les objectifs exprès du cadre sont de promouvoir le développement des jeunes enfants et d'appuyer la participation des parents à l'emploi ou à la formation en améliorant l'accès à des programmes et services abordables et de qualité pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants. À l'appui de ces objectifs, le gouvernement du Canada a prévu 1,05 milliard de dollars sur cinq ans, soit entre 2003-2004 et 2007-2008, par l'entremise du Transfert canadien en matière de programmes sociaux, pour soutenir les investissements des gouvernements provinciaux et territoriaux dans l'apprentissage et la garde des jeunes enfants. Les programmes et services financés par le biais de cette initiative auront principalement pour objet de fournir des services directs d'apprentissage et de garde des enfants dans des milieux comme les garderies, les garderies en milieu familial, les centres préscolaires et les maternelles. Les investissements peuvent se faire sous forme de fonds pour les dépenses de capital et de fonds d'exploitation, de subventions pour les frais, d'améliorations salariales, de formation, de perfectionnement professionnel et de soutien, d'assurance de la qualité, et de services d'information et d'aiguillage pour les parents. Pour un complément d'information : http://socialunion.gc.ca/elcc_f.htm

---

23 Le gouvernement du Québec appuie les principes généraux énoncés dans l'Entente sur le développement de la petite enfance, mais il n'a pas participé à son élaboration car il veut conserver la seule responsabilité des questions sociales. Il reçoit toutefois sa part du financement consenti par le gouvernement du Canada et fait des investissements importants dans des programmes et des services à l'intention des familles et des enfants.

24 Le gouvernement du Québec appuie les principes généraux énoncés dans l'initiative de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants, mais il n'a pas participé à son élaboration car il veut conserver la seule responsabilité des questions sociales. Il reçoit toutefois sa part du financement consenti par le gouvernement du Canada et fait des investissements importants dans des programmes et services à l'intention des familles et des enfants.

Annexe 5 :

Source des recettes disponibles et des recettes non disponibles

(en millions de dollars)	Autorités (Redressées)[1] 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	2005-2006	2006-2007
Recettes disponibles				
Politique du développement social	23,3	**18,4**	18,4	18,4
Programmes de la sécurité du revenu	165,5	**144,3**	144,2	141,7
Partenariats sociaux	0,3	**0,3**	0,3	0,3
Prestation de services et versement de prestations	357,1	**282,6**	282,4	288,5
Services ministériels	292,7	**294,1**	293,8	298,1
Total des recettes disponibles	838,9	**739,7**	739,1	747,0
Recettes non disponibles				
Politique du développement social - Remboursement des dépenses liées au Régime d'avantages sociaux des employées (RASE)	0,9	**0,9**	0,9	0,9
Programmes de la sécurité du revenu - Remboursement des dépenses liées au RASE	18,2	**20,0**	20,0	19,4
Partenariats sociaux - Remboursement des dépenses liées au RASE	-	-	-	-
Prestation de services et versement de prestations – Remboursement des dépenses liées au RASE	31,9	**31,6**	31,6	31,1
Services ministériels - Remboursement des dépenses liées au RASE	21,6	**23,1**	23,0	22,6
Total des recettes non disponibles	72,6	**75,6**	75,5	74,0

1 Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

Annexe 6 :

Coût net du ou des programmes pour l'année budgétaire

(en millions de dollars)	Autorités (Redressées)[1]	Dépenses prévues		
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses budgétaires - Budget principal des dépenses[1, 2]	28 346,7	**29 272,7**	30 299,8	1 347,3
Moins : Recettes disponibles[1, 3]	(838,9)	**(718,7)**	(718,6)	(726,9)
Total - Budget principal des dépenses[1]	27 507,8	**28 554,0**	29 581,2	620,4
Ajustements aux dépenses prévues[4]				
Budget 2003				
Reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger	-	**0,2**	0,1	0,1
Plan pour les langues officielles	-	**2,8**	2,6	3,6
Total partiel Budget 2003	-	**3,0**	2,7	3,7
Budget 2004				
Enquêtes sur la participation et les limitations d'activités	-	**0,5**	2,9	6,6
Cadre multilatéral pour les ententes relatives au marché du travail	-	**30,0**	30,0	30,0
Comprendre la petite enfance	-	**6,0**	8,0	12,0
Initiative du secteur bénévole	-	**3,0**	3,0	3,0
Nouveaux Horizons	-	**8,0**	10,0	10,0
Total partiel Budget 2004	-	**47,5**	53,9	61,6
Services ministériels rendus à RHDCC pour diverses initiatives[5]	-	**1,2**	0,5	0,1
Autres ressources additionnelles pour le Programme de la sécurité du revenu pour l'augmentation de la charge de travail	-	**23,4**	23,4	23,4
Total des ajustements aux dépenses prévues		**75,1**	80,5	88,8
Ajustements aux recettes disponibles	-	**(21,0)**	(20,5)	(20,1)
Dépenses nettes prévues	27 507,8	**28 608,1**	29 641,2	689,1
Comptes à fins déterminées				
Régime de pensions du Canada[2]	23 023,5	**23 962,6**	25 003,5	
Frais récupérables sur le Compte d'assurance-emploi	574,3	**511,6**	511,1	
Régime ministériel des avantages sociaux des employés récupérables du RPC	(26,1)	**(26,7)**	(26,7)	
Total consolidé DSC	51 079,5	**53 055,6**	55 129,1	
Plus : Services reçus sans frais				
Contributions visant la part des employeurs des primes d'assurance et coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	11,0	**12,9**	12,8	12,8
Coût net du Ministère	51 090,5	**53 068,5**	55 141,9	
Équivalents temps plein	10 130	**10 257**	10 238	10 087

1 Les données de 2003-2004 reflètent les montants d'autorités redressées suite à la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

2 Les dépenses prévues pour le RPC 2006-2007 sont inférieures à celles des années antérieures parce que les prévisions pour les dépenses liées au RPC et la SV sont disponibles que pour les années de planification 2004-2005 et 2005-2006.

3 Recettes disponibles: recettes déduites des dépenses budgétaires.

4 Les ajustements aux dépenses prévues sont le résultat de l'impact des Budget 2003 et Budget 2004.

5 Les initiatives dont DSC apporte un soutien à RHDCC sont: la Reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger, les Communautés minoritaires de langue officielle, l'Initiative des projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés et les Travailleurs saisonniers.

Annexe 7 :

Principales initiatives réglementaires

Résultat stratégique 1 : Un Canada où la qualité de vie des aînés et leur inclusion sont améliorées et où la pauvreté est réduite au moyen de pensions, de prestations et de soutiens gouvernementaux durables.

Réglementation	Résultats attendus
1. Règlement sur la sécurité de la vieillesse (SV) et Règlement sur le Régime de pensions du Canada (RPC) : Des modifications d'ordre administratif doivent être apportées à ces deux règlements pour que certains aspects de la Modernisation du service pour les Canadiens (MSC) puissent être mis en œuvre. Elles assureront une plus grande efficacité au chapitre de l'administration des programmes et du service électronique. Une fois les modifications apportées, les clients pourront demander un état des cotisations en ligne ou transmettre électroniquement une demande de prestations de retraite du RPC. Les modifications permettront également de simplifier les exigences réglementaires relatives aux preuves d'âge (pour le RPC et la SV) et d'état civil (pour la SV).	Grâce à ces modifications, les Programmes de la sécurité du revenu (PSR) pourront amorcer les premières étapes de la MSC. Elles permettront d'améliorer l'efficacité de l'administration des programmes. Les nouvelles dispositions réglementaires ont été approuvées le 3 mai 2004 par le Comité du Conseil du Trésor chargé d'approuver les règlements de ce genre. Les modifications en sont à l'étape de l'approbation finale et elles seront publiées dans la Partie II de la Gazette du Canada à la fin de l'été de 2004.
2. Règlement sur le Régime de pensions du Canada – rétablissement automatique des prestations d'admissibilité : Des modifications doivent être apportées au Règlement sur le Régime de pensions du Canada pour que le Ministère puisse mettre en œuvre les nouvelles mesures législatives concernant le RPC figurant dans le Projet de loi C-30, *Loi d'exécution du Budget de 2004*. Ainsi, les personnes qui ne touchent plus de prestations d'invalidité parce qu'elles sont retournées au travail pourront voir ces prestations rétablies (de même que celles de leurs enfants) si une récurrence de l'invalidité ou l'apparition d'une invalidité connexe les oblige à cesser de travailler dans un délai d'au plus deux ans. Les nouvelles dispositions proposées établiront les limites de temps et stipuleront l'information et les preuves qui devront être fournies au ministre en même temps que la demande de rétablissement des prestations d'invalidité.	Cette initiative a pour objet d'inciter un plus grand nombre de prestataires à tenter de retourner au travail sans risquer de perdre leurs prestations. Les nouvelles dispositions réglementaires auront pour objet de limiter la documentation que doit présenter toute personne n'ayant pas réussi à se réintégrer au travail lorsqu'elle soumet une demande de rétablissement de ses prestations d'invalidité.

Annexe 8 :

Initiatives horizontales

Prestation nationale pour enfants
Entente fédérale-provinciale-territoriale sur le développement de la petite enfance
Cadre fédéral-provincial-territorial en matière de services de garde et d'apprentissage des jeunes enfants
Comprendre la petite enfance
Programme de partenariats pour le développement social
Initiative sur le secteur bénévole et communautaire
Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées

On peut trouver plus d'informations sur les initiatives horizontales de Développement social Canada, à l'adresse http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp.

Annexe 9 :

Stratégie de développement durable

Étant donné que le développement durable est un développement progressif, horizontal et à long terme, la *Stratégie de développement durable 2004-2006* du Ministère (qui a été déposée au Parlement sous la bannière de Développement des ressources humaines Canada) s'inspirera des réussites des stratégies précédentes et des enseignements qui en ont été tirés. La stratégie met l'accent sur les moyens d'améliorer l'équilibre entre les dimensions sociales, économiques et environnementales du développement durable.

Le 16 février 2004, les ministres de Développement social Canada (DSC) et de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) ont déposé conjointement une *Stratégie de développement durable 2004-2006* sous la bannière de Développement des ressources humaines Canada, et ils se sont engagés à déposer une stratégie individuelle pour leur ministère respectif au plus tard le 31 mars 2006.

La stratégie est axée sur quatre grands buts :

- Renforcer la capacité du Ministère de progresser vers le développement durable;
- Écologiser les opérations internes du Ministère;
- Accorder plus d'importance aux dimensions sociales du développement durable et à ses dimensions liées au marché du travail au sein du Ministère;
- Intégrer le développement durable à la culture organisationnelle du Ministère.

Développement social Canada atteindra les buts, objectifs et cibles qui suivent au cours de l'exercice 2004-2005. De plus, comme il fournit des services ministériels partagés communs aux deux ministères, il apportera une contribution de premier plan lorsqu'il s'agira de soutenir RHDCC au chapitre de l'élaboration et de la mise en œuvre d'initiatives de développement durable.

But 1 : Renforcer la capacité de DSC de progresser vers le développement durable

- Prendre un engagement horizontal envers le développement durable et définir une vision du développement durable pour DSC d'ici le 31 mars 2005.

But 2 : Écologiser les opérations internes du Ministère

- Promouvoir les principes du transport respectueux de l'environnement à DSC.
- Réduire la quantité de déchets à éliminer.
- Augmenter les approvisionnements de DSC auprès des Autochtones à l'appui de collectivités viables.
- Réduire les effets de nos approvisionnements sur l'environnement.

But 3 : Accorder plus d'importance aux dimensions sociales du développement durable et à ses dimensions liées au marché du travail au sein du Ministère

- Continuer de miser sur une analyse plus approfondie des répercussions du développement durable sur les politiques et programmes de DSC en matière sociale.
- Appuyer une société viable en faisant mieux connaître l'importance d'assurer des soutiens et des services efficaces aux enfants et aux familles.

But 4 : Intégrer le développement durable à la culture organisationnelle du Ministère

- Accroître la sensibilisation au développement durable.

Pour un complément d'information sur la stratégie de développement durable : http://www.dsc.gc.ca/fr/sm/sfa/sa/sdd/sd.shtml

Annexe 10 :

Comptes à fins déterminées – Régime de pensions du Canada

Introduction aux comptes à fins déterminées

Les comptes à fins déterminées constituent des catégories spéciales de revenus et de dépenses. Ils présentent les opérations de certains comptes dont les lois constituantes exigent que les revenus soient affectés à une fin particulière, et que les paiements et dépenses connexes soient imputés à ces revenus. Les opérations propres à ces comptes doivent être comptabilisées séparément. Développement social Canada a la responsabilité de l'administration d'un compte de ce type, soit le Régime de pensions du Canada (RPC).

Le RPC est un compte à fins déterminées, mais il n'est pas consolidé dans les états financiers du gouvernement du Canada. Il est contrôlé conjointement par le gouvernement du Canada et les provinces participantes. Le pouvoir de dépenser conféré au gouvernement, en tant qu'administrateur, se limite au solde du Régime.

Régime de pensions du Canada

Description

Le Régime de pensions du Canada (RPC) est un programme fédéral-provincial conjoint en vigueur dans tout le Canada, sauf au Québec, qui propose un régime comparable. Le RPC offre diverses prestations axées sur les changements qui surviennent dans la vie des gens. Mieux connu pour ses prestations de retraite, le RPC offre également des prestations au survivant d'un cotisant, des prestations aux personnes handicapées et à leurs enfants, et un montant forfaitaire de 2 500 $ lors d'un décès.

Comme il s'agit d'un régime contributif, les cotisants sont les employés et les travailleurs autonomes de 18 à 70 ans ayant un revenu d'au moins 3 500 $ au cours d'une année civile. Les prestations sont calculées d'après le montant et la durée des cotisations au RPC. Les prestations ne sont pas payées automatiquement. Il faut les demander et faire la preuve de son admissibilité.

Actuellement, environ 12 millions de Canadiens et de Canadiennes de 18 ans ou plus versent des cotisations au RPC chaque année et environ 4 millions de personnes recevront des prestations en 2004-2005.

Les prestations

Pensions de retraite : Les cotisants peuvent commencer à toucher une pension de retraite du RPC dès l'âge de 60 ans ou attendre d'avoir atteint 70 ans. Les demandeurs âgés de 60 à 65 ans doivent avoir cessé de travailler ou toucher un salaire inférieur à un niveau déterminé lorsqu'ils commencent à recevoir une pension de retraite. Les cotisants âgés de plus de 65 ans ne sont pas tenus d'avoir cessé de travailler pour être admissibles.

La pension de chaque cotisant dépend du montant et de la durée de ses cotisations et de l'âge auquel il commence à toucher des prestations. Le montant en est rajusté de 0,5 % par mois écoulé entre la date d'entrée en vigueur de la pension et le mois au cours duquel le cotisant atteint son 65e anniversaire. Les cotisants qui commencent à toucher une pension de retraite à l'âge de 60 ans reçoivent 70 % du montant habituellement versé aux prestataires âgés de 65 ans, alors que les personnes qui attendent d'avoir atteint 70 ans reçoivent 130 % du montant payable aux personnes âgées de 65 ans.

Les époux ou les conjoints de fait qui sont âgés d'au moins 60 ans ont le droit de partager les prestations de retraite accumulées pendant leur période de cohabitation tant et aussi longtemps que le couple demeure ensemble.

Prestations d'invalidité : Des prestations d'invalidité sont payables aux cotisants qui satisfont aux exigences minimales au chapitre des cotisations et dont l'invalidité est « grave et prolongée », selon la définition de la loi. Une invalidité de cette nature les empêcherait d'occuper régulièrement quelque poste que ce soit et de toucher un revenu substantiel durant une période prolongée. Des réévaluations périodiques sont faites pour veiller à ce que les prestations ne soient versées qu'aux prestataires admissibles. Les prestataires qui tentent de retourner sur le marché du travail pour accepter un emploi rémunéré ont aussi droit à du soutien. Une prestation mensuelle uniforme peut également être versée à l'enfant du bénéficiaire d'une prestation d'invalidité du RPC, pourvu qu'il ait moins de 18 ans ou moins de 25 ans s'il fréquente l'école à plein temps. En avril 2004, un peu plus de 290 000 bénéficiaires et 92 057 enfants recevaient ces prestations chaque mois.

Prestations au survivant : Le survivant d'un cotisant, conjoint ou le conjoint de fait, peut avoir droit à une pension mensuelle si le cotisant a versé des cotisations pendant une période minimale et si, au moment de son décès, son conjoint ou conjoint de fait est âgé d'au moins 35 ans ou, s'il n'a pas cet âge, s'il a des enfants à charge ou s'il est handicapé. En cas de remariage du conjoint ou du conjoint de fait survivant, les paiements se poursuivent. Des prestations mensuelles sont également payables au nom des enfants des cotisants au RPC qui sont décédés. Le montant est uniforme et est payable jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 ans ou de 25 ans s'il fréquente l'école ou l'université à plein temps. Une prestation forfaitaire est payable à la succession du cotisant décédé, pourvu que les cotisations versées par celui-ci soient suffisantes.

Détermination du taux des prestations

Les prestations du RPC sont généralement calculées d'après les gains. En janvier de chaque année, elles sont rajustées en fonction du coût moyen de la vie mesuré par l'indice des prix à la consommation. Le RPC prévoit un maximum des gains admissibles qui varie d'une année à l'autre et qui a pour effet de limiter le montant des prestations ainsi que le montant des cotisations au régime.

Certaines prestations comme les prestations aux enfants ne sont pas fondées sur les gains. Il s'agit plutôt d'un montant fixe. Les prestations d'invalidité et les prestations au survivant se fondent en partie sur les gains et en partie sur un tarif fixe ou un taux uniforme.

Paiement de prestations par catégorie et par type

	Réel		Prévision	Dépenses prévues
(en millions de dollars)	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Pensions de retraite	14 251	15 042	15 851	16 592
Prestations d'invalidité				
Pensions d'invalidité	2 637	2 774	2 844	2 903
Prestations pour enfant de cotisant invalide	242	250	257	265
Total des prestations d'invalidité	2 879	3 024	3 101	3 168
Prestations de survivant				
Prestations de conjoint ou de conjoint de fait survivant	2 929	3 065	3 187	3 322
Prestations d'orphelin	204	210	213	231
Prestation de décès	227	234	254	257
Total des prestations de survivant	3 360	3 509	3 654	3 810
TOTAL	20 490	21 575	22 606	23 570

Frais d'administration

Développement Social Canada, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, le ministère des Finances, l'Agence du revenu du Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et le Bureau du surintendant des institutions financières dispensent des services aux fins de la gestion du RPC et de ses fonds.

Les frais engagés par ces ministères et organismes pour l'administration du Régime peuvent être récupérés du RPC, conformément aux principes d'établissement des coûts approuvés par le Conseil du Trésor. Essentiellement, selon ces principes, les frais doivent avoir été engagés en raison de responsabilités concernant le RPC et ils doivent être identifiables. Les frais d'administration pour l'exercice 2004-2005 sont estimés à 393,0 millions de dollars. Ce montant représente une diminution de 5,9 % par rapport aux prévisions de 2003-2004.

Le personnel chargé du versement des prestations et les processus qui servent à verser des prestations aux cotisants du RPC sont entrêmement efficaces. En 2004-2005, les dépenses totales d'administration et de distribution des prestations du RPC représenteront approximativement 1,6 % du total prévu des prestations.

Frais d'administration par ministère

(en millions de dollars)	Réel		Prévision	Dépenses prévues
	2001-2002	2002-2003	2003-2004[1]	2004-2005
Développement des ressources humaines Canada				
Administration du Régime, opérations, dossiers et locaux	245,0	295,1		
Développement social Canada				
Administration du Régime, opérations, dossiers et locaux			264,6	228,1
Ressources humaines et développement des compétences Canada				
Services en personne aux demandeurs et aux prestataires.			10,1	9,3
Compte d'assurance-emploi – Remboursement au Compte d'assurance-emploi en relation avec les attributions de numéros d'assurance sociale et la tenu du fichier central	2,5	0,4	2,1	2,1
Secrétariat du Conseil du Trésor				
Primes d'assurance et cotisations au régime d'avantages sociaux des employés	31,5	32,4	38,6	39,1
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada				
Émission des chèques, services d'informatique	12,4	12,8	15,2	15,7
Agence du revenu du Canada				
Perception des cotisations	77,6	80,2	85,3	97,0
Bureau du surintendant des institutions financières				
Services actuariels	1,4	0,7	1,2	1,3
Finances Canada				
Services d'investissement	0,6	0,5	0,4	0,4
TOTAL	371,0	422,1	417,5	393,0

1 Les prévisions pour 2003-2004 représentent des autorités redressées.

Revenus

Le RPC est financé par les cotisations obligatoires des employés, des employeurs et des travailleurs autonomes ainsi que par des revenus de placement. Les cotisations sont payées à même la partie du revenu d'un cotisant qui se situe entre le minimum déterminé (exemption de base de l'année) et le maximum déterminé (maximum des gains ouvrant droit à pension pour l'année). Le minimum reste constant à 3 500 $, tandis que le maximum dépend du taux moyen de rémunération dans l'industrie au Canada et fait l'objet d'un rajustement annuel. Les personnes qui touchent des prestations de retraite ou d'invalidité du RPC ou qui atteignent l'âge de 70 ans ne peuvent plus cotiser au régime. Les débours comprennent les prestations à proprement parler et les frais d'administration du programme.

Quand il a été mis en œuvre en 1966, le RPC était un régime par répartition disposant d'une petite réserve. Cela voulait dire que les prestations d'une génération seraient largement payées par les cotisations des générations suivantes. Toutefois, l'évolution de la population et de l'économie et les modifications apportées aux prestations dans les trente années suivantes se sont traduites par des coûts sensiblement plus élevés. Il devint évident qu'il n'était plus possible de continuer à financer le régime par répartition, car cela imposerait un lourd fardeau financier aux Canadiens et Canadiennes faisant partie de la population active durant ces années. Les administrateurs ont plutôt choisi de modifier le mode de financement du régime pour adopter un financement hybride par répartition et par capitalisation intégrale, selon lequel chaque génération paye ses propres prestations.

En 1998, les autorités fédérales et provinciales ont adopté un mode de financement dit « équilibré » en vertu duquel le taux de cotisation allait passer graduellement de 5,6 % en 1996 à 9,9 % en 2003 pour demeurer à ce niveau par la suite. Ce taux de cotisation à long terme de 9,9 % est le plus faible qu'on peut envisager pour soutenir indéfiniment le régime sans nouvelles augmentations.

Ainsi, entre 2001 et 2020, le niveau des cotisations dépassera les prestations versées chaque année. Les fonds qui ne seront pas immédiatement nécessaires au paiement des prestations seront confiés à l'Office d'investissement du RPC, qui les placera sur les marchés financiers. Avec le temps, il se constituera une réserve suffisante pour aider à défrayer les coûts croissants auxquels on peut s'attendre, à mesure que le nombre de baby-boomers qui prendront leur retraite augmentera.

Grâce à ce mode de financement diversifié, le système canadien de revenu de retraite est moins vulnérable à la conjoncture économique et à l'évolution de la population et il constitue un modèle d'avant-garde pour la gestion des régimes de pensions publics dans le monde.

Revenu de placement : Les investissements et le Compte du RPC produisent des revenus. C'est le ministre des Finances qui fixe le taux d'intérêt pour le compte du RPC.

Responsabilité comptable

Le RPC et ses ressources se répartissent en trois composantes :

- Le **Compte du RPC**, qui sert à enregistrer les cotisations, l'intérêt, les pensions et les prestations ainsi que les frais d'administration du régime. Il s'agit d'un solde de fonctionnement qui est maintenu à un niveau suffisant pour couvrir trois mois de prestations prévues et de frais d'administration. À compter de septembre 2004, le solde du compte du RPC sera transféré à l'Office d'investissement du RPC sur une période de 12 mois. Par la suite, un solde maximum de 25 millions de dollars sera conservé dans le compte du RPC pour les opérations.
- Le **Fonds d'investissement du RPC**, qui a été créé pour enregistrer les investissements dans les titres des provinces, des territoires et du Canada.
- L'**Office d'investissement du Régime de pensions du Canada**, qui est un organisme indépendant établi par une loi du Parlement en 1997 et mis sur pied en 1998. Il aide le RPC à atteindre un financement équilibré en plaçant les fonds dont le RPC n'a pas besoin pour le paiement des pensions courantes et en accumulant de l'intérêt sur les fonds transférés du compte du RPC[25]. L'Office doit rendre compte de ses opérations au public et aux gouvernements dans des rapports réguliers. Il est soumis à des règles semblables à celles qui régissent les investissements des autres caisses de retraite au Canada.

Sommaire financier

On prévoit que les prestations atteindront 23,6 milliards de dollars en 2004-2005. Par rapport à 2003-2004, cela représente un accroissement d'un milliard de dollars, ou 4,4 %, d'après des prévisions relatives à la population des prestataires et à la moyenne des prestations. En 2004-2005, on s'attend à une croissance nette de 2,8 % du nombre de prestataires et à une croissance nette de 1,9 % de la moyenne des prestations.

Le tableau ci-dessous résume les résultats financiers du RPC entre 2001-2002 et 2004-2005. En 2002-2003, le Gouvernement du Canada a délaissé la méthode de comptabilité d'exercice modifiée pour adopter la méthode de comptabilité d'exercice intégrale. Cette nouvelle méthode a été appliquée rétroactivement et les états financiers ont été redressés en conséquence.

De plus, par suite de l'adoption du projet de loi C-3 pendant l'exercice 2003-2004, les obligations provinciales, territoriales et fédérales, autrefois évaluées à la valeur au coût, sont désormais évaluées à la valeur marchande. Ce changement a été appliqué rétroactivement et les états financiers ont été redressés en conséquence.

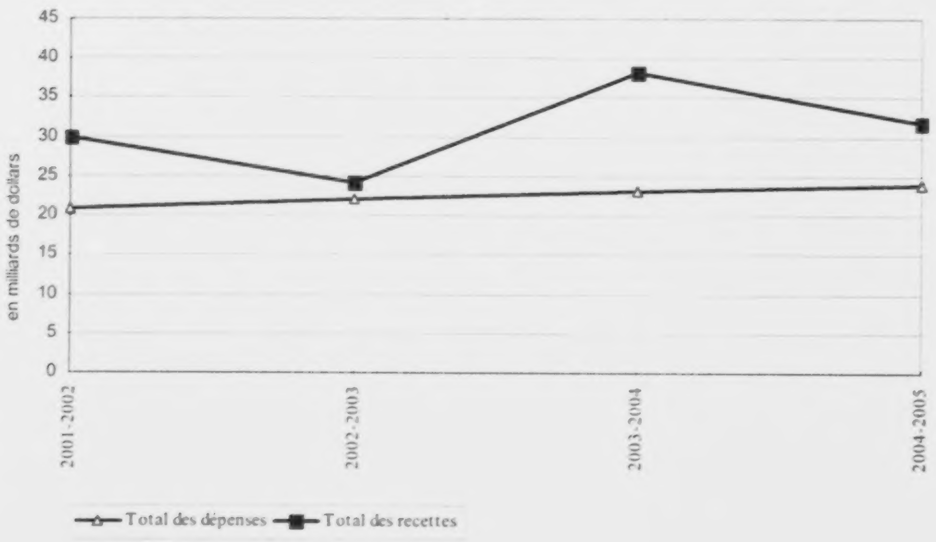
On prévoit que le RPC enregistrera une hausse de plus de 8 milliards de dollars, ce qui portera le solde cumulatif à plus de 80 milliards de dollars d'ici le 31 mars 2005. À l'heure actuelle, le RPC dispose d'une réserve équivalant à plus de trois années de

[25] Pour un complément d'information sur l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada : http://www.oirpc.ca/

prestations et elle devrait s'accroître pour couvrir approximativement quatre ou cinq années de prestations au cours des deux prochaines décennies.

Le graphique qui suit résume les tendances des revenus et des dépenses du RPC ainsi que sa situation entre 2001-2002 et 2004-2005.

Recettes et déboursés du Régime de pensions du Canada - Tendance



Note: Les tendances des revenus et des dépenses du RPC sont présentées ici pour les exercices 2001-2002 à 2004-2005. Les états des exercices antérieurs ont été préparés d'après la méthode de comptabilité de caisse modifiée; depuis 1998-1999, ils sont tenus selon la méthode de comptabilité d'exercice.

Régime de pensions du Canada - Sommaire [26]

	Réel[3]		Prévision	Dépenses prévues
(en millions de dollars)	**2001-2002**	**2002-2003**	**2003-2004**	**2004-2005**
Recettes				
Cotisations	22 991	25 203	28 028	29 341
Revenu de placement				
Régime de pensions du Canada	3 260	2 910	2 857	2 386
Office d'investissement du RPC[1]	305	(4 152)	7 209	-
Fond d'investissement du RPC[2]	3 385	193	182	-
Total du revenu de placement	6 950	(1 049)	10 248	2 386
Total des recettes	**29 941**	**24 154**	**38 276**	**31 727**
Dépenses				
Paiements de prestations	20 490	21 575	22 606	23 570
Frais d'administration	371	422	418	393
Total des dépenses	**20 861**	**21 997**	**23 024**	**23 963**
Augmentation	9 080	2 157	15 252	7 764
Solde de fin d'année	55 094	57 251	72 503	80 267

Notes

1 Les montants réels concernant l'Office d'investissement du RPC sont basés sur les états financiers vérifiés de l'Office. Celui-ci investit principalement sur le marché des actions. Les revenus des placements sont déterminés par les changements dans la valeur marchande des placements. Puisqu'il est difficile de prévoir la valeur marchande future, ce sont les revenus des placements pour l'exercice se terminant le 31 mars 2004 qui ont été utilisés.

2 Le Fonds d'investissement du RPC est composé d'obligations provinciales, territoriales et fédérales. Depuis le 31 mars 2004, ces obligations sont évaluées à la valeur marchande. Les revenus provenant de ce Fonds sont composés des intérêts produits par les obligations ainsi que des changements dans la valeur marchande des placements. Les revenus d'intérêts du Fonds d'investissement sont présentés sous la rubrique « Régime de pensions du Canada » de la présente section. Puisqu'il est difficile de prévoir la valeur marchande future, ce sont les revenus des placements pour l'exercice se terminant le 31 mars 2004 qui ont été utilisés.

3 Les données de 2001-2002 ont été redressées afin de refléter les changements attribuables à l'adoption de la comptabilité d'exercice en 2002-2003. De plus, les données de 2001-2002 et de 2002-2003 ont été redressées pour refléter les changements attribuables à la nouvelle méthode d'évaluation des obligations provinciales, territoriales et fédérales adoptée en 2003-2004, qui ne repose plus sur la valeur au coût, mais bien sur la valeur marchande.

26 D'autres renseignements sur l'exercice 2002-2003 sont indiqués dans les états financiers que l'on peut trouver dans les *Comptes publics du Canada de 2003*, volume 1, section 6, à l'adresse http://www.tpsgc.gc.ca/recgen/text/pub-acc-f.html

Prévisions à long terme

La législation régissant le RPC prévoit l'établissement d'un barème des taux de cotisation et un examen réalisé tous les trois ans par le ministre fédéral et les ministres provinciaux des Finances. Cet examen permet de déterminer s'il est nécessaire de rectifier le barème. Le cas échéant, les rectifications sont mises en œuvre par voie législative ou à la suite d'une entente survenue entre les ministres des Finances ou encore, elles le sont automatiquement, au moyen d'une formule qui fait en sorte que le régime dispose d'une réserve correspondant à environ deux années de prestations. Les modifications au barème des taux ou à la formule de rajustement automatique doivent être approuvées par au moins les deux tiers des provinces comptant au moins les deux tiers de la population de l'ensemble des provinces.

Le tableau qui suit indique les prévisions des revenus et des dépenses qui auront une incidence sur le RPC pendant la période allant du 31 décembre 2005 au 31 décembre 2025, selon le 19e rapport actuariel du Bureau du surintendant des institutions financières, au 31 décembre 2000[27]. Le ratio actif/dépenses reflète la valeur de l'actif en fin d'exercice par rapport aux dépenses.

Prévision des revenus et des dépenses

Année	Taux de cotisation	Cotisations	Revenus de placement	Dépenses	Actif au 31 déc.	Ratio actif/ dépenses
	%	en millions de dollars				
2005	9,90	29 247	5 434	24 747	82 745	3,19
2010	9,90	36 414	8 853	31 945	142 253	4,21
2015	9,90	46 463	14 698	42 856	223 170	4,90
2020	9,90	59 016	21 813	58 350	327 682	5,28
2025	9,90	74 064	30 206	78 865	449 134	5,38

[27] Ce 19e Rapport actuariel se trouve sur le site http://www.osfi-bsif.gc.ca/fra/bureau/rapportsactuariels/index.asp .